

Hartmut Müller-Peddinghaus

Die Arbeitnehmerbeteiligung
an wirtschaftlichen Entscheidungen
im Unternehmen
nach deutschem und amerikanischem
Recht

1968

1969

DIE ARBEITNEHMERBETEILIGUNG
AN WIRTSCHAFTLICHEN ENTSCHEIDUNGEN IM UNTERNEHMEN
NACH DEUTSCHEM UND AMERIKANISCHEM RECHT

Inaugural - Dissertation
zur Erlangung des
akademischen Grades eines Doktors der Rechte
durch die
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
der Westfälischen Wilhelms - Universität
Münster

vorgelegt von
Hartmut Müller-Peddinghaus
aus Hagen /Westfalen



Erster Berichterstatter: Prof. Dr. Heldrich

Zweiter Berichterstatter: Prof. Dr. Brox

Dekan: Prof. Dr. Seidenfus

Tag der mündlichen Prüfung: 9. November 1968

Meiner Mutter

Inhaltsübersicht

	<u>Seite</u>
<u>Einleitung</u>	1
I. Problemstellung	1
II. Begriffserläuterung	3
III. Gliederung	6
IV. Geschichtliches	6
<u>Erster Teil: Arbeitnehmerbeteiligung an wirtschaftlichen Entscheidungen in der Bundesrepublik</u>	9
<u>1. Kapitel: Organisationen der Sozialpartner</u>	9
I. Arbeitgeberverbände	9
II. Gewerkschaften	10
III. Bedeutung für den Entscheidungsprozeß	12
<u>2. Kapitel: Regelung der Arbeitnehmerbeteiligung</u>	12
I. Rechtliche Grundlagen	12
II. Institutionen der Beteiligung	13
1. Aufsichtsrat	13
a) Zusammensetzung des Aufsichtsrates	14
b) Beteiligungsrecht der Arbeitnehmervertreter	15
2. Vorstand	17
a) Stellung des Arbeitsdirektors	17
b) Beteiligungsrecht des Arbeitsdirektors	17
3. Betriebsrat	19
a) Zusammensetzung des Betriebsrates	20
b) Beteiligungsrecht des Betriebsrates	20
4. Wirtschaftsausschuß	23
a) Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses	23
b) Informationsrecht des Wirtschaftsausschusses	23
c) Beteiligungsrecht des Wirtschaftsausschusses	24

	<u>Seite</u>
III. Abänderung der gesetzlichen Regelung	24
<u>3. Kapitel: Reformbestrebungen</u>	27
I. Ausweitung der Mitbestimmung	28
II. Gesetzentwurf über die Unternehmensverfassung vom 16.12.1968	29
<u>Zweiter Teil: Arbeitnehmerbeteiligung an wirtschaftlichen Entscheidungen in den Vereinigten Staaten</u>	30
<u>1. Kapitel: Organisation der Sozialpartner</u>	30
I. Arbeitgeber	31
II. Gewerkschaften	32
<u>2. Kapitel: Regelung der Arbeitnehmerbeteiligung</u>	34
I. Rechtliche Grundlagen	36
1. National Labor Relations Act	36
2. National Labor Relations Board	38
II. Institutionen der Beteiligung	40
1. Collective Bargaining Committee	40
a) Aufbau des Bargaining Committee	41
(1) Mitglieder des Bargaining Committee	41
(2) Größe der Wahleinheit	43
(3) Größe der Verhandlungseinheit	45
(4) Größe der Tarifeinheit	48
(5) Beteiligung der Gewerkschaften	49
(6) Größe des Bargaining Committee	51
(7) Zusammentritt des Bargaining Committee	52
b) Rechte der Arbeitnehmervertreter im Bargaining Committee	52
(1) Recht auf Verhandlung	52
(2) Recht auf Information	60
2. Grievance Procedure	61
a) Grievance Committees	61
(1) Shop Stewart	63

	<u>Seite</u>
(2) Shop Committee	64
(3) Appeal Committee	65
b) Arbitration	65
<u>Dritter Teil:</u> Beteiligungsrecht an wirtschaftlichen Entscheidungen in den Vereinigten Staaten	68
<u>1. Kapitel:</u> Bargaining Committee	68
I. Entwicklung der Fibreboard Doctrine	70
1. Entscheidung des National Labor Relations Board	70
a) Ursprüngliche Entscheidung des National Labor Relations Board in Fibreboard Paper Products Corp.	70
(1) Sachverhalt	70
(2) Begründung	72
b) Entscheidung in Town & Country Manufacturing Co.	75
c) Ergänzende Entscheidung in Fibreboard Paper Products Corp.	76
d) Ausweitung der Fibreboard Doctrine	76
2. Entscheidung des Court of Appeals für den District of Columbia Circuit	77
3. Entscheidung des Supreme Court	78
a) Stellungnahme der Parteien	79
b) Mehrheitsvotum	79
c) Minderheitsvotum	81
d) Zusammenfassung	82
II. Anwendung der Fibreboard Doctrine durch das National Labor Relations Board	85
1. Voraussetzungen der Fibreboard Doctrine	87
a) Verhandlungspflicht des Arbeitgebers	87
b) Change of Working Conditions	89
c) Significant Detriment	90
2. Ausschluß des Beteiligungsrechts	90
a) Wohlverhalten des Arbeitgebers	91

	<u>Seite</u>
b) Fehlende Entscheidungsalternative	91
(1) Unmöglichkeit	91
(2) Technische oder wirtschaftliche Notwendigkeit	92
3. Sanktionen bei Verletzung des Beteiligungs- rechts	93
a) Unterlassungsanordnung	93
b) Auflagen	94
III. Anwendung der Fibreboard Doctrine durch die Gerichte	95
1. Nachträgliche Verhandlungspflicht	96
2. Völlige Einstellung der Unternehmenstätigkeit	96
3. Teilweise Einstellung der Unternehmens- tätigkeit	98
4. Grundlegende Unternehmensentscheidungen	99
IV. Zusammenfassung	101
1. Abgrenzung des Beteiligungsrechts durch das National Labor Relations Board	101
2. Abgrenzung des Beteiligungsrechts durch die Gerichte	103
3. Stellungnahme des National Labor Relations Board zur Abgrenzung durch die Gerichte	105
<u>2. Kapitel: Grievance Procedure</u>	108
<u>Vierter Teil: Vergleich der Arbeitnehmerbeteiligung an wirtschaftlichen Unternehmensentscheidun- gen nach deutschem und amerikanischem Recht</u>	108
<u>1. Kapitel: Einflußbeziehungen</u>	109
I. Zeitliche Ausdehnung der Einflußbeziehungen	110
1. Generalisierung	110
a) in der Bundesrepublik	110
b) in den Vereinigten Staaten	111
2. Gestaltung	112

	<u>Seite</u>
II. Funktionelle Ausdehnung der Einflußbeziehungen	112
1. Generalisierung	113
a) in der Bundesrepublik	113
b) in den Vereinigten Staaten	115
2. Gestaltung	116
III. Sachliche Ausdehnung der Einflußbeziehungen	117
1. Generalisierung	117
a) in der Bundesrepublik	117
b) in den Vereinigten Staaten	119
2. Gestaltung	120
<u>2. Kapitel: Einflußdurchsetzung</u>	123
I. Übertragung von Entscheidungsbefugnis	124
II. Bindung der Entscheidung	125
1. in der Bundesrepublik	125
2. in den Vereinigten Staaten	126
III. Sanktionen	126
1. in der Bundesrepublik	126
2. in den Vereinigten Staaten	127
<u>Schlußbetrachtung</u>	129
I. Generalisierung	129
1. Zeitlich-funktionell	129
2. Sachlich	132
II. Gestaltung	137

Literaturverzeichnis

- Anderson, Frederic D. Plant Removals and Subcontracting
of Work,
15 LLR 609 (1964)
- Biedenkopf, Kurt Unternehmer und Gewerkschaft im
Recht der Vereinigten Staaten von
Amerika,
Heidelberg 1961
- Bromwich, Leo Union Constitutions - A Report,
New York 1959
- Browne, Harry L. The Labor Board Unsettles the
Scales,
42 Notre Dame Lawyer 133 (1966)
- Buchanan, Scott The Corporation and the Republic,
Santa Barbara, Cal. 1958
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.),
Wirtschaftliche Mitbestimmung
und freiheitliche Gesellschaft,
1965
- Bureau of Labor Statistics, Division of Wages and Industrial
Relations (Hrsg.), Major Union
Contracts in the United States
1961, 85 Monthly Labor Review
1136 (1962)
- Chamberlain, Neil W. The Structure of Bargaining
Units in the United States,
10 Ind. & Lab.Rel.Rev. 3 (1956)
- Chamberlain, Neil W. The Union Challenge to Management
and Kuhn, James W. Control,
New York 1948
- Chandler, Margaret K. Collective Bargaining,
2. Aufl., New York 1965
- Christmann, Alfred Management Rights and Union
und Kunze, Otto Interests,
New York - San Francisco 1964
- (Hrsg.), Wirtschaftliche Mitbe-
stimmung im Meinungsstreit,
Bd. I u. II, Köln 1964

- Committee for Economic Development (Hrsg.), Union Powers and Union Functions: Toward a Better Balance, A Statement on National Policy, New York 1964
- Cox, Archibald The Legal Nature of Collective Bargaining Agreements, 57 Mich.L.Rev. 1 (1958)
- Cox, Archibald Cases and Materials on Labor Law, 6. Aufl., Brocklyn 1965
 and Bok, Berek C.
- Cox, Archibald Regulation of Collective Bargaining by the National Labor Relations Board, 63 Harv.L.Rev. 389 (1950)
 and Dunlop, John T.
- The Duty to Bargain Collectively During the Term of an Existing Agreement, 63 Harv.L.Rev. 1097 (1950)
- Dahrendorf, Rolf Sozialstruktur des Betriebes, Betriebssoziologie, Wiesbaden 1959
- Daykin, Walter L. Legal Issues in Labor Relations, Iowa City 1961
- Deibler, F.S. Discussion of Leiserson, Constitutional Government in American Industries, 12 Am.Econ.Rev. 87, Supplement (1922)
- Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), Mitbestimmung - eine Forderung unserer Zeit, 2. Aufl., Düsseldorf 1966
- Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in Deutschland, Düsseldorf 1967
- Deutsches Industrieinstitut (Hrsg.), Bibliographie zur Mitbestimmung und Betriebsverfassung, Köln 1963

Deutsches Industrieinstitut (Hrsg.), Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, Tatsachen und Forderungen, Köln 1966

Dietz, Rolf

Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht. Insbesondere seine Auswirkung in den Aufsichtsräten der Handelsgesellschaften, Schriftenreihe der Juristischen Studiengesellschaft Karlsruhe, Heft 39, Karlsruhe 1958

Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar, 4. Aufl., München-Berlin 1967

Probleme des Mitbestimmungsrechts, Berlin 1966

Döhner, Dieter

Rechtsstellung und Rechtsschutz der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Diss., München 1964

Duvin, Robert P.

The Duty to Bargain: Law in Search of Policy, 64 Colum.L.Rev. 248 (1964)

Ebel, David M.

Subcontracting Clauses and Section 8(e) of the National Labor Relations Act, 62 Mich.L.Rev. 1176 (1964)

Engl, E.L.

Case for Local v. Coordinated Bargaining, 66 Lab.Rel.Rep. 158 (1967)

Erdmann, Ernst-Gerhard

Das Recht der Arbeitnehmer auf Beteiligung an der Verwaltung der Betriebe der gewerblichen Wirtschaft. Ein internationaler Rechtsvergleich, Köln 1952

Erdmann, Gerhard

Die deutschen Arbeitgeberverbände im sozialgeschichtlichen Wandel der Zeit, Neuwied-Berlin 1966

Findling, D.P.
and Colby, W.E.

Regulation of Collective Bargaining by the National Labor Relations Board - Another View, 51 Colum.L.Rev. 170 (1951)

Fitting, Karl
Kraegeloh, Walter
Auffarth, Fritz

Betriebsverfassungsgesetz nebst Wahlordnung, Handkommentar für die Praxis, 7. Aufl., Berlin-Frankfurt 1966

Fleming, R.W.

The Obligation to Bargain in Good Faith, 47 Va.L.Rev. 988 (1961)

Freund, Karl-Helmut

Die Mitbestimmung der Betriebsräte in wirtschaftlichen Angelegenheiten als Gegenstand tariflicher Abmachungen, Köln 1966

Galperin, Hans
Siebert, Wolfgang

Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., Heidelberg 1963

Gerwig, Ernst

Moderne Wirtschaftsführung und Betriebsstruktur, Die soziologische Struktur des Industriebetriebes, 2. Aufl., Stuttgart 1963

Godin -Wilhelmi

Aktiengesetz vom 6. September 1965, Kommentar, 3. Aufl. bearb. von Hans Wilhelmi und Sylvester Wilhelmi, Bd. I, Berlin 1967

Gregory, Charles O.

Labor and the Law, 2. Aufl., New York 1949

Hans-Böckler-Gesellschaft (Hrsg.), Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat, Rechtsformen und Organe mitbestimmter Unternehmen, Köln 1966

Harbison, F.H.
and Coleman, J.R.

Goals and Strategy in Collective Bargaining, New York 1951

Harbison, F.H.
and Dubin, R.

Patterns of Union-Management Relations, Chicago 1947

- Harland, Martin E. The Duty to Bargain Before Implementing Business Decisions, 54 Calif.L.Rev. 1749 (1966)
- Hirsch, Ernst E.
 und Reh binder, Manfred
 (Hrsg.) Studien und Materialien zur Rechtssoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 11, Köln-Opladen 1967
- Hueck, Alfred
 und Nipperdey, Hans C. Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Bd.: Kollektives Arbeitsrecht, 6. Aufl., 1. Teil: 7. Aufl., Berlin-Frankfurt 1957 u. 1966
- Hueck, Alfred
 Nipperdey, Hans C.
 Tophoven, E. und
 Stahlhacke, Eugen Tarifvertragsgesetz mit Durchführung- und Nebenvorschriften, 4. Aufl., München-Berlin 1964
- Huston, Robert A. Furnishing Information as an Element of Employer's Good Faith Bargaining, 35 U.Det.L.J. 471 (1958)
- Jacobs, Paul Old Before its Time: Collective Bargaining at 28, Santa Barbara, Cal. 1963
- Kerber, Walter Mehr Mitbestimmung? Mannheim 1967
- Kley, Gisbert Montan-Mitbestimmung, Antworten auf die Forderungen des DGB, Zum Dialog Nr. 7, August 1968
- Kosiol, Erich Die Unternehmung als wirtschaftliches Aktionszentrum, Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, Hamburg 1966
- Kracht, Friedrich Das Beteiligungsrecht der Arbeitnehmer bei Betriebsänderungen nach den §§ 72 bis 75 des Betriebsverfassungsgesetzes, Diss., Kiel 1957
- Kropff, Bruno Aktiengesetz mit Begründung des Regierungsentwurfs und Bericht des Rechtsausschusses des Bundestages, Düsseldorf 1965

- Leckebusch, Roswitha Entstehung und Wandlungen der Zielsetzung, der Struktur und der Wirkungen von Arbeitgeberverbänden, Berlin 1966
- Lens, Sidney Die amerikanischen Gewerkschaften, Die Geschichte ihrer Kämpfe und Erfolge, Frankfurt 1955
- Lepsius, M. Rainer Strukturen und Wandlungen im Industriebetrieb, herausgegeben vom Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft, München 1960
- Lescohier, D.
and Brandeis, E. History of Labor in the United States,
3. Bd., New York 1935
- Lipstreu, Otis Management Rights: Conflict or Cooperation?
7 Lab.L.J. 558 (1956)
- Livernash, E.R. The Relation of Power to the Structure and Process of Collective Bargaining,
6 J.Law & Econ. 10 (1963)
- Luhmann, Niklas Funktion und Folgen formaler Organisation, Schriftenreihe der Hochschule Speyer,
Bd. 20, Berlin 1964
- Lunden, Leon E. Subcontracting Clauses in Major Contracts,
Part I, 84 Monthly Labor Review 579 (1961),
Part II, 84 Monthly Labor Review 715 (1961)
- Mayntz, Renate Soziologie der Organisation,
2. Aufl., Hamburg 1967
- McGee, Reece Social Disorganization in America, San Francisco 1962
- Meltzer, Bernard D. The Chicago & Northwestern Case: Judicial Workmanship and Collective Bargaining,
1960 S.Ct.Rev. 113

- Meltzer, Bernard D. Book Review: Hays, Labor Arbitration: A Dissenting View, 34 U.Chi.L.Rev. 211 (1966)
- The Supreme Court, Arbitrability and Collective Bargaining, 28 U.Chi.L.Rev. 464 (1961)
- Mermin, Arthur The Impact of Darlington-Fibre-board, Proceedings of New York University, 18. Annual Conference on Labor, Washington 1966
- Mestmäcker, Ernst Joachim Verwaltung, Konzerngewalt und Recht der Aktionäre, Karlsruhe 1958
- Miller, Arthur S. Private Governments and the Constitution, The Role of the Corporation in the Free Society, Santa Barbara, Cal. 1959
- Mishkin, Paul J. Contracting Out as a Mandatory Subject of Collective Bargaining, 79 Harv.L.Rev. 189 (1965)
- Morgan, C. Baird The Adequacy of Collective Bargaining in Resolving the Problem of Job Security and Technological Change, 16 Lab.L.J. 87 (1965)
- Myers, Frederic Ownership of Jobs - A Comparative Study, Los Angeles 1964
- Naphtali, Fritz Wirtschaftsdemokratie, Ihr Wesen, Weg und Ziel, Neudruck, Frankfurt 1966
- National Association of Manufacturers (Hrsg.), A Study of Compulsory Arbitration in Six Foreign Countries with Implications for the United States, New York 1960
- National Labor Relations Board (Hrsg.), Summary of the National Labor Relations Act as Amended Through 1959, Washington 1967

- Nell-Breuning, Oswald v. Theorie und Praxis der Gewerkschaften,
Frankfurt 1968
- Nemitz, Kurt
und Becker, Richard (Hrsg. u. Bearb.), Mitbestimmung
und Wirtschaftspolitik,
Köln 1967
- Neumann - Duesberg, Horst Betriebsverfassungsrecht,
Lehrbuch,
Berlin 1960
- Nikisch, Arthur Arbeitsrecht,
2. Bd.: Allgemeine Lehren und
Arbeitsvertragsrecht,
2. Aufl., Tübingen 1955
- O'Connell, F.A. Joint Participation in Labor-
Management Relations,
66 Lab.Rel.Rep. 149 (1967)
- Vortrag, gehalten am 26.10.1967
 vor der 45th Annual Conference
 of Texas Industry in Houston,
 Texas, unveröffentlichtes Manu-
 skript beim Autor
- Oelinger, Josef Wirtschaftliche Mitbestimmung,
Positionen und Argumente der inner-
katholischen Diskussion,
Köln 1967
- Perlman, S.
and Taft, Ph. History of Labor in the United
States 1896 - 1932, Bd. IV,
New York 1935
- Ramsöy, Odd Social Groups as Systems and
Subsystems,
New York 1963
- Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland, Sozialethische
Erwägungen zur Mitbestimmung in
der Wirtschaft der Bundesrepublik
Deutschland, Soziale Ordnung Nr. 11,
November 1968
- Reich, Nathan Collective Bargaining: The United
States and Germany,
8 Lab.L.J. 339 (1957)

- Ross, Philip The Government as a Source of Union Power, The Role of Public Policy in Collective Bargaining, Providence 1965
- Scheufelen, Klaus H. Antworten zur Mitbestimmung auf einen Diskussionsbeitrag der Sozialausschüsse der CDA, Zum Dialog Nr. 5, Juli 1968
- Schnorr von Carolsfeld, .
 Ludwig Arbeitsrecht, 2. Aufl., Göttingen 1954
- Sanders, Pieter Europäische Aktiengesellschaft, Vorentwurf eines Statuts für eine europäische Aktiengesellschaft, Textausgabe, Kommission der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, Brüssel 1966
- Seidel, Heinz Die Willensbildung der mitbestimmten Montan-Unternehmen, Köln 1963
- Shaw, Lee C. Sales, Mergers and Union Contract Relations, Proceedings of New York University, 19. Annual Conference on Labor, Washington 1967
 and Carter, Philip V.
- Shneidman, David L. Industrial Decisions and Labor Law, 16 Lab.L.J. 404 (1965)
- Shulman, Harry Reason, Contract and Law in Labor Relations, 68 Harv.L.Rev. 999 (1955)
- Shultz, George P. Strategies for National Labor Policy, 6 J.Law & Econ. 1 (1963)
- Siebert, W. Erweiterung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag? BB 1958, 421
- Silverberg, Lewis G.
 and McGuinness, K.C. How to Take a Case Before the National Labor Relations Board, Washington 1967

- Simmel, Georg Conflict and The Web of Group-Affiliations,
2. unveränderte Aufl.,
Toronto 1966
- Slichter, Sumner H. The Challenge of Industrial Relations - Trade Unions, Management, and the Public Interest,
Ithaca, N.Y. 1947
- Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.), Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1967,
Stuttgart-Mainz 1967
- Stone, Morris Managerial Freedom and Job Security,
New York 1964
- Stute, Anton Die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft als herrschendes Unternehmen,
Diss., Köln 1963
- Teuteberg, Hans Jürgen Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, Ursprung und Entwicklung ihrer Vorläufer im Denken und in der Wirklichkeit des 19. Jahrhunderts,
Tübingen 1961
- United States Bureau of Foreign and Domestic Commerce, Office of Industry and Commerce (Hrsg.) National Associations of the United States,
Washington 1949
- United States Department of Commerce, Office of Technical Services (Hrsg.), Directory of National Trade Associations,
Washington 1956
- United States Department of Labor (Hrsg.), Brief History of the American Labor Movement,
Washington 1964
- United States Department of Labor, Division of Labor Standards (Hrsg.), The President's National Labor Management Conference November 5 - 30, 1945, Summary and Committee Reports, Bull. No. 77,
Washington 1946

- Voigt, Fritz Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmungen, In: Voigt, Fritz und Weddigen, Walter, Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, 1. Bd., Schriften des Vereins für Socialpolitik, Neue Folge, Bd. 24/I, Berlin 1962
- Walter-Raymond-Stiftung (Hrsg.), Mitarbeiten - Mitverantworten - Mitbestimmen, Köln und Opladen 1966
- Weber, Arnold R. The Structure of Collective Bargaining, Problems and Perspectives, New York 1961
(Hrsg.)
- Wellington, Harry H. Freedom of Contract and the Collective Bargaining Agreement, 14 Lab.L.J. 1016 (1963)
- Wiethölter, Rudolf Interessen und Organisation der Aktiengesellschaft im amerikanischen und deutschen Recht, Karlsruhe 1961
- Williamson, S.T. Trends in Collective Bargaining, New York 1945
and Harris, H.
- Wortman, Max S. Management Rights and the Collective Bargaining Agreement, 16 Lab.L.J. 195 (1965)
and McCormick, Frank L.

Ohne Verfasser

- Collective Bargaining, A Report by the President's Advisory Committee on Labor - Management Policy, Washington 1962
- Collective Bargaining, Boulwareism, and the Fluctuating Duty to Concede, 61 Nw.U.L.Rev. 427 (1966)
- Development of the Fibreboard Doctrine: The Duty to Bargain over Economically Motivated Subcontracting Decisions, 33 U.Chi.L.Rev. 315 (1966)

- Duty to Bargain: Subcontracting, Relocation, and Partial Termination,
55 Geo.L.J. 879 (1967)
- Employer's Duty to Bargain About Subcontracting and other Management Decisions,
64 Colum.L.Rev. 294 (1964)
- Fibreboard Paper Products Corporation - Management's Duty to Bargain over Subcontracting,
60 Nw.U.L.Rev. 558 (1965)
- Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1962 bis 1. Halbjahr 1965
- Jahresbericht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 1966
- Mandatory Subjects of Bargaining - Operational Changes,
17 U.Fla.L.Rev. 109 (1964)
- Scope of Collective Bargaining,
74 Yale L.J. 1472 (1965)
- Subcontracting and Employment Security - In the Light of Fibreboard,
14 Cath.U.L.Rev. 247 (1965)
- Subcontracting, Mandatory Collective Bargaining and the 1965 NLRB Decisions,
18 Stan.L.Rev. 256 (1966)
- Symposium on Recent Developments in Labor Law,
54 LRRM 48 (1963)
- Textile Workers Union v. Darlington Manufacturing Co. - The Employer's Prerogative to Close,
60 Nw.U.L.Rev. 567 (1965)
- Untersuchungen zur Reform des Unternehmensrechts, Bericht der Studienkommission des 41. Deutschen Juristentages, Teil I, Tübingen 1955

Materialien

- Agreement between Consolidated Edison Company of New York, Inc. and The Utility Workers Union of America, and its Local Nos 1 and 2, vom 19.11.1965
- Agreement between Johnson & Johnson, Ethicon, Inc. and The Textile Workers Union of America and its Local 630, vom 30.5.1966
- Agreement between The B.F. Goodrich Company and United Rubber, Cork, Linoleum and Plastic Workers of America, vom 15.7.1967
- Agreement between the Brewery Proprietors of Milwaukee, Wisconsin, and Brewery Workers Local Union No. 9 and the International Union of the United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers of America, vom 1.6.1965
- Agreement between The General Motors Corporation and The International Union of United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America, vom 5.10.1964
- Agreement between The Yale & Town Manufacturing Company, Salem Division and United Steel Workers of America, CIO, Local Union No. 4505, vom 1.9.1959
- Agreement between United States Steel Corporation and United Steelworkers of America, vom 1.9.1965
- Aktiengesetz vom 6.9.1965, BGBI. 1965 I S. 1185
- Berliner Programm der CDU, 1968
- Betriebsverfassungsgesetz vom 11.10.1952, BGBI. 1952 I S. 681
- Congressional Record, Proceedings and Debates of the First Session of the seventy-fourth Congress of the United States of America, Washington 1935

- Entwurf eines Gesetzes über die Unternehmensverfassung in Großunternehmen und Konzernen, Antrag der Fraktion der SPD vom 16.12.1968, Bundestagsdrucksache V/3657
- Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Betriebsverfassung, Antrag der Fraktion der SPD vom 16.12.1968, Bundestagsdrucksache V/3658
- Entwurf zur Ausgestaltung der Rechte des Arbeitnehmers in Betrieb, Unternehmen und Wirtschaft, Arbeitskreis "Mitbestimmung" der Sozialausschüsse der christlich-demokratischen Arbeitnehmerschaft, 1968
- Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie (Mitbestimmungsgesetz) vom 21.5.1951, BGBl. 1951 I S. 347
- Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie (Mitbestimmungsergänzungsgesetz) vom 7.8.1956, BGBl. 1956 I S. 707
- Labor Management Relations Act (Taft-Hartley Act) vom 23.6.1947, c. 120, § 1, 61 Stat. 136
- National Labor Relations Act vom 5.7.1935 (Wagner Act), c. 372, § 1, 49 Stat. 449
- National Master Freight Agreement between International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America and Trucking Employers, Inc. vom 1.4.1967
- Pacific Coast Association of Pulp and Paper Manufacturers and The Association of Western Pulp and Paper Workers vom 15.3.1967
- Personalvertretungsgesetz vom 5.8.1955, BGBl. 1955 I S. 477

Reporting and Disclosure Act (Landrum-Griffin Act) vom 14.9.
1959, 73 Stat. 525, 542, 545

Rules and Regulations and Statement of Procedure, National
Labor Relations Board, revised
January 1, 1965

Satzung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberver-
bände e.V. vom 6.12.1961

Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes, gültig ab 26.9.1962

Satzung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepu-
blik Deutschland, gültig ab
1.1.1966

Tarifvertragsgesetz vom 9.4.1949 in der Fassung vom 11.1.1952,
BGBl. 1952 I S. 19

Verzeichnis der Gerichtsentscheidungen

Adair v. United States, 208 U.S. 161 (1908)

Aluminum Ore Co. v. NLRB, 131 F.2d 485 (1942)

Association of Westinghouse Salaried Employees v. Westinghouse
Electric Corp., 348 U.S. 437
(1955)

Brown Transport Corp. v. NLRB, 334 F.2d 243 (1964)

Coppage v. State of Kansas, 263 U.S. 1 (1914)

Duplex Printing Press Co. v. Deering, 254 U.S. 443 (1921)

East Bay Union of Machinists v. NLRB, 322 F.2d 411 (1963)

Fafnir Bearing Co. v. NLRB, 362 F.2d 716 (1966)

Fibreboard Paper Products Corp. v. NLRB, 379 U.S. 203 (1964)

Happach v. NLRB, 353 F.2d 629 (1965)

Inland Steel Co. v. NLRB, 170 F.2d 247 (1948)

International Association of Machinists v. Cutler-Hammer,
Inc., 297 N.Y. 519 (1947)

J.I. Case Co. v. NLRB, 253 F.2d 149 (1958)

May Department Stores v. NLRB, 326 U.S. 376 (1945)

McGowan v. Maryland, 366 U.S. 420 (1961)

NLRB v. Acme Industrial Co., 385 U.S. 432 (1967)

NLRB v. Adams Dairy, Inc., 379 U.S. 644 (1965)

NLRB v. Adams Dairy, Inc., 350 F.2d 108 (1965)

NLRB v. American National Insurance Co., 343 U.S. 395 (1952)
NLRB v. Crompton Highland Mills, Inc., 337 U.S. 217 (1949)
NLRB v. Flomatic Corp., 347 F.2d 74 (1965)
NLRB v. Hearst Publications, Inc., 322 U.S. 111 (1944)
NLRB v. Houston Chronicle Publishing Co., 211 F.2d 848 (1954)
NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp., 301 U.S. 1 (1937)
NLRB v. Johnnie's Poultry Co., 344 F.2d 617 (1965)
NLRB v. Katz, 369 U.S. 736 (1962)
NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Co., 304 U.S. 333 (1937)
NLRB v. Otis Elevator Co., 208 F.2d 176 (1953)
NLRB v. Rapid Bindery, Inc., 293 F.2d 170 (1961)
NLRB v. Royal Plating & Polishing Co., 350 F.2d 191 (1965)
NLRB v. Teamsters, Local 449, 353 U.S. 87 (1957)
NLRB v. Truitt Manufacturing Co., 351 U.S. 149 (1956)
NLRB v. Wayne Johnson d/b/a Carmichael Floor Covering Co.,
368 F.2d 549 (1966)
NLRB v. Westinghouse Airbrake Co., 120 F.2d 1004 (1941)
NLRB v. Wooster Division of Borg-Warner Corp., 356 U.S. 342
(1957)
Pittsburgh Plate Glass Co. v. NLRB, 313 U.S. 146 (1941)
Puerto Rico Telephone Co. v. NLRB, 359 F.2d 983 (1966)
Railroad Telegraphers v. Chicago & Northwestern Railway,
362 U.S. 330 (1960)
Rochester Telephone Corp. v. United States, 307 U.S. 125 (1939)
Textile Workers of America v. Darlington Manufacturing Co.,
325 F.2d 682 (1963)
Textile Workers of America v. Lincoln Mills, 353 U.S. 448 (1957)
Timken Roller Bearing Co. v. NLRB, 325 F.2d 746 (1963)
Timken Roller Bearing Co. v. NLRB, 161 F.2d 949 (1947)
United Steelworkers v. American Manufacturing Co., 363 U.S. 564
(1960)
United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U.S.
593 (1960)
United Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation Co., 363 U.S.
574 (1960)
Universal Camera Corp. v. NLRB, 340 U.S. 474 (1951)
Utica Observer-Dispatch, Inc. v. NLRB, 229 F.2d 575 (1956)
Wiley v. Livingston, 376 U.S. 543 (1964)

Verzeichnis der Entscheidungen des National Labor Relations
Board

Alexander Milburn Co., 62 NLRB 482 (1945)
Allied Chemical Corp., 151 NLRB 718 (1965)
American Oil Co., 151 NLRB 421 (1965)
Apex Linen Service, 151 NLRB 305 (1965)
Brown Transport Corp., 140 NLRB 954 (1963)
Brown Truck and Trailer Manufacturing Co., Inc.,
106 NLRB 999 (1953)
California Cotton Cooperative Ass. Ltd., 110 NLRB 1494 (1954)
Capitol Aviation, Inc., 152 NLRB No. 80 (1965)
Central Soya Co., Inc., 151 NLRB 1691 (1965)
Cloverleaf Division of Adams Dairy, Inc., 147 NLRB 1410 (1964)
Continental Baking Co., 99 NLRB 777 (1952)
Darlington Manufacturing Co., 139 NLRB 241 (1962)
Empire Terminal Warehouse Co., 151 NLRB 1359 (1965)
Fafnir Bearing Co., 151 NLRB 332 (1965)
Fibreboard Paper Products Corp., 130 NLRB 1558 (1961)
Fibreboard Paper Products Corp., 138 NLRB 550 (1962)
Fred Snow, Harald Snow and Tom Snow, d/b/a Snow & Sons,
134 NLRB 709 (1961)
Frontier Homes Corp., 153 NLRB 1070 (1965)
F.W. Woolworth Co., 109 NLRB 196 (1954)
Garwin Corp., 153 NLRB 664 (1965)
General Electric Co., 150 NLRB 192 (1964)
General Motors Corp., Buick-Oldsmobile-Pontiac Assembly
Division, 149 NLRB 396 (1964)
General Motors Corp., Cadillac Motor Car Division,
120 NLRB 1215 (1958)
General Tube Co., 151 NLRB 850 (1965)
Georgia-Pacific Corp., 150 NLRB 885 (1965)
Hastings & Sons Publishing Co., 102 NLRB 708 (1953)
Hawaii Meat Co. Ltd., 139 NLRB 966 (1962)
Hearst Corp., Boston-American-Advertiser Division,
102 NLRB 637 (1953)
Intercontinental Engineering and Manufacturing Co.,
151 NLRB 1441 (1965)
International Powder Metallurgy Co., 134 NLRB 1605 (1961)
International Shoe Co., 151 NLRB 693 (1965)

Jacobs Manufacturing Co., 94 NLRB 1214 (1951)
Kennecott Cooper Corp., Chino Mines Division, 148 NLRB 1653
(1964)
Kohler Co., 128 NLRB 1062 (1960)
Landis Tool Co., 89 NLRB 503 (1950)
Mahoning Mining Co., 61 NLRB 792 (1945)
Morand Bros. Beverage Co., 91 NLRB 409 (1950)
New York Mirror, Division of the Hearst Corp., 151 NLRB 834
(1965)
Oklahoma Sheraton Corp., 156 NLRB 681 (1966)
Ozark Trailers, Inc., 161 NLRB No. 48 (1966)
Pioneer Pearl Button Co., 1 NLRB 837 (1936)
Renton News Record, 136 NLRB 1294 (1962)
Royal Plating & Polishing Co., Inc., 148 NLRB 545 (1964)
Shell Oil Co., 149 NLRB 283 (1964)
Smith Cabinet Manufacturing Co., Inc., 147 NLRB 1506 (1964)
Standard Handkerchief Co., Inc., 151 NLRB 15 (1965)
Superior Coach Corp., 151 NLRB 188 (1965)
Timken Roller Bearing, 70 NLRB 500 (1946)
Town & Country Manufacturing Co., 136 NLRB 1022 (1962)
Trustees of Columbia University, 97 NLRB 424 (1952)
Walter Holm & Co., 87 NLRB 1169 (1949)
Westinghouse Electric Corp., Bettis Atomic Laboratory,
153 NLRB 443 (1965)
Westinghouse Electric Corp., Mansfield Plant, 150 NLRB 1574
(1965)
William J. Burns International Detective Agency, Inc.,
148 NLRB 1267 (1964)
Winn-Dixie Stores, Inc., 147 NLRB 788 (1964)
Young Men's Christian Association of Portland, Oregon,
146 NLRB 20 (1964)
York Transfer & Storage Co., 107 NLRB 139 (1953)

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	am angegebenen Ort
AFL	American Federation of Labor
AktGes	Aktiengesetz
Am.Econ.Rev.	American Economic Review
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
AR NLRB	Annual Report of the National Labor Relations Board
Art.	Artikel
Ass.	Association
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Betriebsberater
Bd.	Band
bearb.	bearbeitet
BGBI.	Bundesgesetzblatt
Bros.	Brothers
BVG	Betriebsverfassungsgesetz
c.	chapter
Cal.	California
Calif.L.Rev.	California Law Review
Cath.U.L.Rev.	Catholic University Law Review
CCH LLR	Commerce Clearing House, Labor Law Reporter (Federal Labor Relations; Union Contracts - Arbitration)
CCH NLRB Decisions	Commerce Clearing House, Decisions and selected administrative rulings of the National Labor Relations Board
CDA	Christlich-demokratische Arbeitnehmerschaft
CDU	Christlich-Demokratische Union
CIO	Congress of Industrial Organization
Co.	Company
Colum.L.Rev.	Columbia Law Review
Corp.	Corporation
d/b/a	doing business as
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
Diss.	Dissertation
EKD	Evangelische Kirche in Deutschland

enf.	enforced
enf.den.	enforcement denied
F.2d	Federal Reporter, Second Series
Geo.L.J.	Georgetown Law Journal
Harv.L.Rev.	Harvard Law Review
Hrsg.	Herausgeber
Inc.	Incorporated
Ind. & Lab.Rel.Rev.	Industrial and Labor Relations Review
IG	Industriegewerkschaft
J.Law & Econ.	Journal of Law and Economics
Lab.L.J.	Labor Law Journal
LLR	Labor Law Reporter
Lab.Rel.Rep.	Labor Relations Reporter
LRRM	Labor Relations Reference Manual
Ltd.	Limited
Mass.	Massachusetts
MBEG	Mitbestimmungsergänzungsgesetz
MBG	Mitbestimmungsgesetz
NLRA	National Labor Relations Act
NLRB	National Labor Relations Board, Decisions and Orders by the National Labor Relations Board
Nw.U.L.Rev.	Northwestern University Law Review
N.Y.	New York, New York Reports
PersVG	Personalvertretungsgesetz
S.	Seite
S.Ct.Rev.	Supreme Court Review
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
Stan.L.Rev.	Stanford Law Review
Stat.	Statutes
TVG	Tarifvertragsgesetz
UAW	United Automobile Workers Union
U.Chi.L.Rev.	University of Chicago Law Review
U.Det.L.J.	University of Detroit Law Journal
U.Fla.L.Rev.	University of Florida Law Review
U.S.	United States Reports
USA	United States of America
Va.L.Rev.	Virginia Law Review
Yale L.J.	Yale Law Journal

Nur beim ersten Zitat wird nach Verfasser, vollständigem Titel, Erscheinungsort und -jahr zitiert. Im folgenden wird jeweils nur Verfasser, abgekürzter Titel und Erscheinungsjahr angegeben.

Die Zitierweise der amerikanischen Literatur richtet sich mit geringen Abweichungen nach Harvard Law Review Association, A Uniform System of Citation, Forms of Citation and Abbreviations, 11. Aufl., Cambridge, Mass. 1967.

Außer der angegebenen Literatur wurden in der Arbeit persönliche Interviews des Verfassers mit amerikanischen Rechtsanwälten, Managern und Gewerkschaftsvertretern berücksichtigt.

Ferner wurde berücksichtigt: Intercompany Labor Study Group, Labor Relations Law and Procedure in West Germany and The United States, Volume I - IV, A Comparative Report compiled and edited by Seyfarth, Shaw, Fairweather and Geraldson, Chicago 1967. Dieses bisher unveröffentlichte Manuskript wurde dem Verfasser von den Herausgebern freundlicherweise zur Verfügung gestellt, konnte jedoch nicht zitiert werden.

Besonderer Dank gilt Herrn Professor Bernard D. Meltzer, University of Chicago Law School, für die geduldige Beratung und die Förderung des Verfassers bei den Quellenstudien für die vorliegende Arbeit.

Einleitung

Die gegenwärtige Regelung der "Mitbestimmung" in Deutschland ist inzwischen über 15 Jahre alt und Gegenstand einer umfassenden und unübersehbaren Diskussion geworden¹⁾. Mit sich wandelnden sozialpolitischen Vorstellungen werden bisherige Ergebnisse und Erkenntnisse in Frage gestellt²⁾, und sich neu stellende Aufgaben fordern ihre Lösung³⁾. Unter dem Thema "Beteiligung von Arbeitnehmervertretern an den wirtschaftlichen Entscheidungen im Unternehmen" soll untersucht werden, inwieweit der Arbeitnehmereinfluß auf das Unternehmen in der Bundesrepublik und in den Vereinigten Staaten rechtlich generell geregelt ist. Bevor wir uns der Aufgabe zuwenden, Begriffe zu klären, soll zunächst die Fragestellung dieser Arbeit erläutert werden.

I. Problemstellung

Eine der zentralen Fragen im gegenwärtigen amerikanischen Arbeitsrecht, die auch für das deutsche Recht nach wie vor aktuell ist, lautet, ob es möglich und sinnvoll ist, einen Bereich unternehmerischer Entscheidungsfreiheit gegenüber einem Bereich von Entscheidungen, an denen Arbeitnehmervertreter beteiligt werden, durch rechtliche Regelung klar voneinander abzugrenzen⁴⁾.

-
- 1) Vgl. die Literaturangaben in: Deutsches Industrieinstitut, Bibliographie zur Mitbestimmung und Betriebsverfassung, Köln 1963; Deutscher Gewerkschaftsbund, Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in Deutschland, Düsseldorf 1967, Literaturverzeichnis S. 76 ff.; Dietz, Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht, Karlsruhe 1958, S. 3.
 - 2) Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund, Mitbestimmung - eine Forderung unserer Zeit, 2. Aufl., Düsseldorf 1966; Deutscher Gewerkschaftsbund, Mitbestimmungsrecht, 1967, S. 64 ff.
 - 3) Vgl. die Vorlage eines Vorentwurfs eines Statuts für eine europäische Aktiengesellschaft durch Sanders, Brüssel 1966.
 - 4) Chamberlain, The Union Challenge to Management Control, New York 1948, S. 195; United States Department of Labor, The President's National Labor Management Conference, Washington 1946, S. 57 ff.; Deibler, Discussion of Leiserson, Constitutional Government in American Industries, 12 Am.Econ. Rev. 87, Supplement, 1922, S. 90.

Eine Antwort darauf läßt sich nicht durch die Interpretation rechtlicher Begriffe wie Eigentum oder Vertragsfreiheit finden, sondern kann sich nur aus dem ökonomischen und sozialen Gesamtzusammenhang ergeben. Es gibt keine juristischen Probleme an sich¹⁾, denn "all rights are derived from the purposes of the society in which they exist"²⁾.

Alle Vorgänge im Unternehmen lassen sich in den Kommunikationsprozeß als Information, Entscheidung, Anordnung, Ausführung oder Überwachung einordnen. Information und Entscheidung sind als Elemente der Willensbildung zunächst nur Kategorien, die das Individuum betreffen. Erst durch die Zuordnung der Individuen zu Organen der Unternehmensorganisation werden individuelle Entscheidungen zu solchen des Unternehmens. Am Entscheidungsprozeß im Unternehmen sind jedoch nicht nur Individuen beteiligt, die in die Organisation des Unternehmens eingegliedert sind³⁾, sondern die Entscheidungen erfolgen auch unter der Einflußnahme von Individuen als Repräsentanten von Interessengruppen, die außerhalb des Unternehmens stehen⁴⁾. Die Einflußnahme der nicht in die Unternehmensorganisation eingegliederten Eigentümer bei der Aktiengesellschaft und Corporation, der Aktionäre, auf den Entscheidungsprozeß ist beispielsweise seit langem generell geregelt. In dieser Arbeit soll untersucht werden, wie und in welchem Ausmaß der Einfluß von Arbeitnehmervertretern auf den Entscheidungsprozeß generell geregelt ist, so daß sich die Einflußnahme nach Voraussetzungen und Umfang allgemein und

-
- 1) Vgl. Hirsch in: Hirsch und Reh binder, Studien und Materialien zur Rechtssoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 11, Köln-Opladen 1967, S. 15.
 - 2) Justice Brandeis in Duplex Printing Press Co. v. Deering, 254 U.S. 443, S. 474 (1921).
 - 3) D.h. der zentralisierten Autorität in der Unternehmensorganisation unterliegen, vgl. Luhmann, Funktion und Folgen formaler Organisation, Berlin 1964, S. 25 ff.
 - 4) Denn die individuellen Erwartungen werden in der heutigen Gesellschaft in erster Linie durch Gruppen realisiert, vgl. Miller, Private Governments and the Constitution, The Role of the Corporation in the Free Society, Santa Barbara, Cal. 1959, S. 6 f.; vgl. auch die Modelle des Entscheidungsprozesses im Unternehmen bei Chandler, Management Rights and Union Interests, New York-San Francisco 1964, S. 260, 262 und 264.

nicht nur für den Einzelfall bestimmen läßt und als Recht auf Beteiligung angesehen werden kann.

Im Mittelpunkt der Untersuchung steht daher die rechtliche Abgrenzung des Arbeitnehmereinflusses auf Unternehmensentscheidungen. Diese Grenze dient der Aufgabe, die sich aus den unterschiedlichen Erwartungen des Unternehmens einerseits und der Arbeitnehmer andererseits¹⁾ ergebenden Konflikte durch eine generelle Regelung zu lösen. Damit erfüllt sie die Funktion der gegenseitigen Stabilisierung der Rechtssphären von Unternehmen und Arbeitnehmerschaft. Die dabei in die Regelung der Einflußbeziehungen übernommenen Konfliktsituationen müssen grundsätzlich als schöpferisches und permanentes Element der Beziehungen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern angesehen werden und sind damit als solche nicht zu beseitigen²⁾. Die Lösung dieser Konflikte kann vielmehr nur in der Regelung ihrer Formen gesucht werden³⁾. Da die angesprochenen Interessengegensätze zwischen den Sozialpartnern bei Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten besondere Bedeutung gewonnen haben, soll sich die Untersuchung auf diesen Bereich konzentrieren.

II. Begriffserläuterung

Das Thema dieser Arbeit liegt auf einem Gebiet, in dem rechtliche, ökonomische und soziologische Tatbestände eng miteinander verflochten sind, und das zudem durch politische Auseinandersetzungen gekennzeichnet ist. Das bringt für die begriffliche Systematik einige Schwierigkeiten mit sich, abgesehen davon, daß die zu verwendenden Begriffe zwei verschiedenen Rechtsord-

-
- 1) Rentabilität gegen soziale Sicherheit, vgl. Harbison and Dubin, Patterns of Union-Management Relations, Chicago 1947, S. 210.
 - 2) Zur Konfliktlösung als organisatorischem Problem vgl. Luhmann, Funktion und Folgen, 1964, S. 239 ff.
 - 3) Vgl. Dahrendorf, Sozialstruktur des Betriebes, Betriebssoziologie, Wiesbaden 1959, S. 63 und 67; Simmel, Conflict and The Web of Group-Affiliations, Toronto 1966, S. 13 ff.; McGee, Social Disorganization in America, San Francisco 1962, S. 25.

nungen gerecht werden sollen. Die gesetzliche Regelung der Arbeitnehmerbeteiligung in der Bundesrepublik geht vom Unternehmen als juristischer Person und vom Betrieb aus. Beide Begriffe decken sich nicht mit der wirtschaftlichen Einheit "Unternehmen"¹⁾. Andere Begriffe, insbesondere "Mitbestimmung", sind zu politischen Schlagworten geworden und haben einen Beigeschmack erhalten, der ihre Verwendung nicht als zweckmäßig erscheinen läßt²⁾. Aus diesem Grund wird im folgenden nur von "Beteiligung" von Arbeitnehmervertretern an den wirtschaftlichen Entscheidungen im Unternehmen gesprochen. "Arbeitnehmervertreter" wird dabei als Oberbegriff für Belegschaftsvertreter und Vertreter der Gewerkschaften verwandt.

Als Unternehmen bezeichnen wir die Planungs- und Entscheidungseinheit, die dem Markt gegenüber die Produktionsfaktoren eines oder mehrerer Betriebe zu gemeinsamen Leistungen unter einheitlicher Leitung zusammenfaßt³⁾, ohne Rücksicht darauf, in welcher rechtlichen Form das Unternehmen betrieben wird. Auf diese Weise wird der Bereich erfaßt, in dem sich die ökonomisch relevante Willensbildung vollzieht. Dabei tritt die hier interessierende Grenze zwischen Unternehmen und Arbeitnehmerschaft jedoch als gegebene Konstante in Erscheinung. Deswegen soll das Unternehmen in seiner Form als organisiertes soziales System betrachtet werden, dessen Grenzen gegenüber der Umwelt relativ variabel sind⁴⁾. Da die Institutionen der Arbeitnehmerbeteiligung in Deutschland bei der Aktiengesellschaft besonders ausgeprägt sind, soll sich die Untersuchung aus Zweckmäßigkeitsgründen an dem Modell der ein- oder mehrgliedrigen Kapitalgesellschaft orientieren⁵⁾. Außerdem sollen nur Unternehmen mit pri-

1) Voigt, Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmen in: Voigt und Weddigen, Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, Berlin 1962, S. 162 ff.

2) Vgl. Dietz, Probleme des Mitbestimmungsrechts, Berlin 1966; Voigt, a.a.O., S. 13-21.

3) Nach Voigt, a.a.O., S. 104 f.

4) Vgl. Luhmann, a.a.O., S. 23 f.; Ramsöy, Social Systems and Subsystems, New York 1963, S. 23.

5) Je nachdem, ob nur ein oder mehrere Betriebe vorhanden sind.

vatwirtschaftlicher Zielsetzung Berücksichtigung finden, nicht aber öffentliche Unternehmen. Da der Begriff des Unternehmers historisch eng mit dem Eigentum am Unternehmen verbunden ist und daher angesichts des bei vielen Kapitalgesellschaften bestehenden Streubesitzes der Anteile zu Mißverständnissen führen könnte, soll von Unternehmens- und Betriebsleitung, oder - als Oberbegriff - von Arbeitgeber gesprochen werden. Unter Beteiligung verstehen wir die Einflußnahme auf Unternehmensentscheidungen durch rechtlich generell bestimmbare Einflußbeziehungen.

Die Untersuchung erstreckt sich nur auf Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, im Gegensatz zu personellen und sozialen Angelegenheiten. Zwar findet der Begriff wirtschaftliche Angelegenheiten auch im Betriebsverfassungsgesetz Verwendung¹⁾, eine exakte Definition gibt es jedoch bisher nicht²⁾. Nach der Regelung des Betriebsverfassungsgesetzes umfassen wirtschaftliche Angelegenheiten bestimmte Veränderungen im Unternehmen, wie etwa Stilllegung eines Betriebes, Einführung neuer Arbeitsmethoden oder Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer³⁾. Natürlich haben auch soziale und personelle Angelegenheiten unter Umständen weitreichende wirtschaftliche Auswirkungen⁴⁾, jedoch nur als mittelbare Folge von Maßnahmen im Verhältnis Arbeitgeber zu Arbeitnehmer, deren unmittelbare Ziele auf sozialem oder personellem Gebiet liegen⁵⁾. Dagegen handelt es sich bei wirtschaftlichen Angelegenheiten um Maßnahmen unmittelbar im Verhältnis des Arbeitgebers etwa zur Konkurrenz oder zum Verbraucher, die erst mittelbare Folgen im Verhältnis zum Arbeitnehmer haben.

1) Überschrift des Vierten Abschnitts und § 67 BVG.

2) Vgl. Kracht, Das Beteiligungsrecht der Arbeitnehmer bei Betriebsänderungen nach den §§ 72 bis 75 des Betriebsverfassungsgesetzes, Kiel 1957, S. 4.

3) Vgl. Dietz, Probleme des Mitbestimmungsrechts, 1966, S. 5.

4) Man denke an das Beteiligungsrecht des Betriebsrates bei Kündigungen, insbesondere bei Massenkündigungen, vgl. § 66 BVG.

5) Nach Dietz, a.a.O., S. 3 f.

III. Gliederung

Ausgehend von einer kurzen Einführung in die Organisationen der Sozialpartner und die rechtlichen Grundlagen des Beteiligungsrechts sollen Aufbau und Funktion der Organe von "Mitbestimmung" und "Decision-Bargaining"¹⁾, sowie die ihnen zugeordneten Rechte, nach Ländern getrennt, analysiert und dargestellt werden. Das deutsche Recht kann dabei weitgehend als bekannt vorausgesetzt werden, so daß sich die Arbeit in dieser Beziehung auf die Darstellung der wesentlichen Punkte beschränken darf. Das Schwergewicht liegt in der Behandlung des amerikanischen Rechts.

Im Anschluß daran soll die Grenze des generalisierten Arbeitnehmereinflusses auf wirtschaftliche Entscheidungen nach amerikanischem Recht mit der deutschen Regelung verglichen und erörtert werden, welcher Möglichkeiten sich die verschiedenen Rechtsordnungen zur Gestaltung der Grenze bedienen, und inwieweit der Grenzverlauf in der Bundesrepublik und in den Vereinigten Staaten in zeitlicher, funktioneller und sachlicher Hinsicht voneinander abweicht.

IV. Geschichtliches

Eine ausführliche historische Einführung in die gegenwärtige Gestaltung der Arbeitnehmerbeteiligung an wirtschaftlichen Unternehmensentscheidungen in der Bundesrepublik und den Vereinigten Staaten erscheint in Anbetracht der vorhandenen Literatur überflüssig²⁾. Soweit bei einzelnen Fragen ein Rückblick auf die Geschichte erforderlich ist, geschieht es an der je-

1) O'Connell, Joint Participation in Labor Management Relations, 66 Lab.Rel.Rep. 149, S. 152 (1967).

2) Vgl. z.B. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Band: Kollektives Arbeitsrecht, 6. Aufl., Berlin-Frankfurt 1957, S. 673; Teuteberg, Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, Ursprung und Entwicklung ihrer Vorläufer im Denken und in der Wirklichkeit des 19. Jahrhunderts, Tübingen 1961; Lescohier and Brandeis, History of Labor in the United States, 3. Band, New York 1935; Perlman and Taft, History of Labor in the United States, 1896-1932, IV. Band, New York 1935; U.S. Department of Labor, Brief History of the American Labor Movement, Washington 1964.

weiligen Stelle.

Zum besseren Verständnis soll jedoch auf einige charakteristische Gesichtspunkte vorweg hingewiesen werden. Das Wirtschaftssystem ist in beiden Ländern eine am Markt orientierte Privatwirtschaft¹⁾. Ausgangspunkt der rechtlichen Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern waren hier wie dort die individualistisch geprägten Rechtsinstitute Vertragsfreiheit und Privateigentum. Die Folge war eine einseitige Abhängigkeit der Arbeitnehmer infolge ihrer schwächeren Verhandlungsposition. Das bewirkte eine zunehmende Betonung kollektiver Interessen auf seiten der Arbeitnehmerschaft, was schließlich zur Anerkennung des Koalitionsrechts durch den Gesetzgeber führte, in Deutschland 1919 durch Art. 165 der Weimarer Verfassung, in den USA 1935 durch den National Labor Relations Act. Der Grund für die Verzögerung in der amerikanischen Entwicklung trotz ungleich härterer Auseinandersetzungen mag an der traditionellen Mobilität des amerikanischen Arbeiters liegen²⁾, dem sich bis zur Jahrhundertwende bei Arbeitskämpfen immer noch die Möglichkeit bot, nach Westen zu gehen, um sich dort eine neue Existenz aufzubauen. Die Gewährung des Koalitionsrechts war in beiden Ländern der entscheidende Impuls für die Entwicklung des Beteiligungsrechts.

Im Gegensatz zu Bestrebungen in deutschen Gewerkschaften haben die Gewerkschaften in den USA sich immer nur als Interessenvertretung betrachtet und keine Änderung der Wirtschaftsverfassung angestrebt³⁾. Die Bedeutung dieses Selbstverständnisses für die Regelung des Beteiligungsrechts zeigt sich vielleicht am besten

-
- 1) Vgl. Reich, Collective Bargaining: The United States and Germany, 8 Lab.L.J. 339 (1957); Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Wirtschaftliche Mitbestimmung und freie Gesellschaft, 1965, S. 35.
 - 2) Vgl. Gerwig, Moderne Wirtschaftsführung und Betriebsstruktur, Die soziologische Struktur des Industriebetriebes, 2. Aufl., Stuttgart 1963, S. 27.
 - 3) Vgl. Lepsius, Strukturen und Wandlungen im Industriebetrieb, München 1960, S. 11; Naphtali, Wirtschaftsdemokratie, Ihr Wesen, Weg und Ziel, Frankfurt 1966.

in dem Ausspruch eines amerikanischen Gewerkschaftspräsidenten:
"It is the duty of every union member to supplement management,
but never to supplant it."¹⁾

Schon sehr früh hat sich in den Vereinigten Staaten die Vorstellung entwickelt, daß gewisse Arbeitsplätze nur von Mitgliedern bestimmter Gewerkschaften besetzt werden dürfen (closed shop). Der Einfluß der amerikanischen Gewerkschaften auf den Arbeitsplatz ist heute so beherrschend, daß vom "Eigentum am Arbeitsplatz" (job property) gesprochen wird²⁾. Dieses Bewußtsein hat sich nicht nur auf die Gestaltung des Beteiligungsrechts an Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten ausgewirkt, sondern die Gewerkschaften vor allem in die Rolle von Arbeitsvermittlern gebracht, was drastisch in dem Erfahrungsbericht eines deutschen Facharbeiters zum Ausdruck kommt: "Für die Einstellung bei einer Firma ist die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft für den betreffenden Beruf erforderlich. Solange es aber noch in diesem Beruf Arbeitslose (Gewerkschaftsmitglieder) gibt, werden keine neuen Mitglieder aufgenommen, denn die Gewerkschaft muß den Mitgliedern bei Arbeitslosigkeit eine Unterstützung zahlen. Außerdem machen sich die anderen Arbeiter strafbar, wenn sie mit einem Nichtmitglied zusammenarbeiten."³⁾

1) In Lipstreu, Management Rights: Conflict or Cooperation, 7 Lab.L.J. 558 (1956).

2) Vgl. Myers, Ownership of Jobs - A Comparative Study, Los Angeles 1964.

3) Vgl. Westfälische Rundschau vom 20.1.1968.

Erster Teil: Arbeitnehmerbeteiligung an wirtschaftlichen Entscheidungen in der Bundesrepublik

Träger der Beteiligungsrechte an wirtschaftlichen Angelegenheiten im Unternehmen ist der einzelne Arbeitnehmer¹⁾. Die Wahrnehmung dieser Rechte und die Geltendmachung der Interessen der Einzelnen erfolgt außer durch die gesetzlich vorgesehenen Institutionen auch durch die Gewerkschaften als organisierte Interessengruppen. Im Entscheidungsprozeß in wirtschaftlichen Angelegenheiten stehen die Arbeitnehmervertreter häufig nicht nur den jeweiligen Unternehmensleitungen gegenüber, sondern auch ihren in Arbeitgeberverbänden zusammengeschlossenen Interessenvertretungen. Um im Hinblick auf die Darstellung der amerikanischen Verhältnisse einen besseren Überblick zu gewinnen, sollen zu Beginn die wesentlichen Züge der Organisation der Sozialpartner außerhalb des Unternehmens aufgezeigt werden.

1. Kapitel: Organisationen der Sozialpartner

Die Organisationen der Sozialpartner in der Bundesrepublik sind durch die Gewährleistung des Koalitionsrechts für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes verfassungsmäßig verankert.

I. Arbeitgeberverbände

Die Arbeitgeber in der Bundesrepublik haben sich nach regionalen und fachlichen Gesichtspunkten zu Arbeitgeberverbänden zusammengeschlossen. Ziel dieser Vereinigungen ist die Förderung der gemeinsamen wirtschaftlichen, technischen und sozialpolitischen Interessen der angeschlossenen Unternehmen. Dazu gehört insbesondere die Vertretung der Mitglieder bei Verhandlungen

1) Vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1957, S. 687.

mit den Gewerkschaften und der Abschluß von Tarifverträgen¹⁾. Die Arbeitgebervereinigungen sind in Fachverbänden und Landesverbänden als Spitzenorganisationen zusammengefaßt²⁾, die ihrerseits der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände als Dachorganisation angehören³⁾. Aufgabe der Bundesvereinigung ist es, die über den Bereich eines Landes oder eines Wirtschaftszweiges hinausgehenden sozialpolitischen Belange der Arbeitgeber zu wahren⁴⁾. Die Selbständigkeit der Mitgliedsverbände, mit den Gewerkschaften zu verhandeln und Tarifverträge abzuschließen, wird durch die Zugehörigkeit zur Bundesvereinigung nicht berührt⁵⁾.

II. Gewerkschaften

Unter den Gewerkschaften in der Bundesrepublik haben heute die im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengefaßten 16 Industrie-

-
- 1) Vgl. Leckebusch, Entstehung und Wandlungen der Zielsetzungen, der Struktur und der Wirkungen von Arbeitgeberverbänden, Berlin 1966, S. 86 f.; Erdmann, Die deutschen Arbeitgeberverbände im sozialgeschichtlichen Wandel der Zeit, Neuwied-Berlin 1966, S. 233.
 - 2) Vgl. Jahresbericht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 1966, S. 170.
 - 3) Am 1.1.1967 waren in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 917 Arbeitgeberverbände zusammengeschlossen, vgl. Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1967, Stuttgart-Mainz 1967, S. 160; vgl. auch Nickisch, Arbeitsrecht, 2. Band: Allgemeine Lehren und Arbeitsvertragsrecht, 2. Aufl., Tübingen 1955, S. 71 ff.
 - 4) Vgl. Satzung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, § 2.
 - 5) Vgl. Satzung der Bundesvereinigung, § 3.

gewerkschaften die größte Bedeutung erlangt¹⁾). Diese Gewerkschaften verpflichten sich zu parteipolitischer Unabhängigkeit und konfessioneller Neutralität²⁾. Sie organisieren die Arbeitnehmer des Industriebereichs, für den sie zuständig sind, ohne Rücksicht auf den erlernten oder ausgeübten Beruf der Arbeitnehmer³⁾. Die Organisation der Industriegewerkschaften gliedert sich in der Regel in Vorstand, Bezirksleitung und örtliche Verwaltungsstelle, denen jeweils eine entsprechende Vertreterversammlung zugeordnet ist⁴⁾. Örtliche Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen sind zum Abschluß und zur Kündigung von Tarifverträgen meist nur nach Weisung durch den Vorstand berechtigt⁵⁾. Daneben obliegt ihnen unter anderem das Kassieren und Verwalten von Mitgliedsbeiträgen, die Werbung neuer Mitglieder sowie die Überwachung der Einhaltung geltender Tarifverträge. Ohne die tarifpolitische Unabhängigkeit der einzelnen Gewerkschaften anzutasten, vertritt der Deutsche Gewerkschaftsbund die gemeinsamen gewerkschaftlichen Interessen gegenüber Parlament, Behörden und Öffentlichkeit.

-
- 1) Vgl. Voigt, Mitbestimmung der Arbeitnehmer, 1962, S. 320 u. 422; der DGB umfaßte am 31.12.1966 6.537.160 Mitglieder. Die drei größten Industriegewerkschaften waren zu diesem Zeitpunkt: 1. die IG Metall mit 2.023.891 Mitgliedern, 2. die Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr mit 978.078 Mitgliedern und 3. die IG Bau, Steine, Erden mit 514.360 Mitgliedern. Als nicht dem DGB angehörende Gewerkschaften bestanden am 30.9.1966: die Deutsche Angestellten-gewerkschaft mit 477.982 Mitgliedern, der Deutsche Handels- und Industrieangestelltenverband mit 62.871 Mitgliedern, der Deutsche Beamtenbund mit 710.183 Mitgliedern, das Deutsche Beamtenkartell mit 136.087 Mitgliedern, der Deutsche Richterbund (Bund der Richter und Staatsanwälte) mit 11.896 Mitgliedern. Allein nach diesen Zahlenangaben liegt die Organisationsquote für abhängige Erwerbstätige in der Bundesrepublik (Beamte, Angestellte und Arbeiter zusammen insgesamt 21.543.000 im April 1966) bei über 33 %, vgl. Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik 1967, S. 138 und 162.
 - 2) Vgl. z.B. Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes, § 9; Satzung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, § 2.
 - 3) Vgl. Satzung IG Metall, § 3.
 - 4) Vgl. Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1962 bis 1. Halbjahr 1965/Anhang; Satzung IG Metall, § 21 ff.
 - 5) Vgl. §§ 21 und 23 Satzung IG Metall.

III. Bedeutung für den Entscheidungsprozeß

Dieser kurze Abriß der Organisation der Arbeitgeber und Arbeitnehmer soll bei der Diskussion der Beteiligung an Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten nicht zu der Annahme verleiten, es stünden sich ausschließlich die Sozialpartner als geschlossene Gruppen gegenüber. Wenn von den Arbeitgebern oder den Arbeitnehmern gesprochen wird, so handelt es sich um eine Verallgemeinerung, die in zweifacher Weise ungenau ist. Denn die Geschlossenheit der jeweiligen Gruppe löst sich im Hinblick auf den Entscheidungsprozeß in ihre untergeordneten Komponenten auf: So stehen im Einzelfall vielleicht die Arbeiter einer Betriebsabteilung gegen die Gewerkschaftsfunktionäre oder die technische Betriebsleitung gegen die Personalabteilung¹⁾. Aber nicht nur Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter, sondern auch eine Reihe anderer Interessengruppen beeinflussen die Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten, wie etwa Rohstoff- und Maschinenlieferanten, Banken, Großabnehmer und Konsumenten. Obwohl sich diese Arbeit nur mit dem Arbeitnehmereinfluß auf die wirtschaftlichen Entscheidungen im Unternehmen befaßt, darf nicht übersehen werden, daß es sich hierbei nur um einen Ausschnitt aus einem sehr komplexen Geschehen handelt.

2. Kapitel: Regelung der Arbeitnehmerbeteiligung

I. Rechtliche Grundlagen

Die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern an der Willensbildung im Unternehmen vollzieht sich über die Institutionen Aufsichtsrat, Vorstand, Wirtschaftsausschuß und Betriebsrat. Ihre Errichtung und Funktion ist in verschiedenen Gesetzen mit unterschiedlichem Anwendungsbereich geregelt.

1) Vgl. auch Voigt, Mitbestimmung der Arbeitnehmer, 1962, S. 324.

Das Mitbestimmungsgesetz von 1951 erfaßt die Unternehmen der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie und des Kohle- und Eisenerzbergbaus, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder einer bergrechtlichen Gewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit betrieben werden und in der Regel mehr als 1.000 Arbeitnehmer beschäftigen oder "Einheitsgesellschaften" sind¹⁾.

Den Vorschriften des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes von 1956 unterliegen die Unternehmen der Montanindustrie in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder einer bergrechtlichen Gewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit, die aufgrund eines Organschaftsverhältnisses andere Unternehmen beherrschen, und die entweder selbst dem Mitbestimmungsgesetz von 1951 unterliegen, oder deren Unternehmenszweck durch Konzernunternehmen gekennzeichnet wird, die unter das Mitbestimmungsgesetz fallen²⁾. Das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 regelt die Arbeitnehmerbeteiligung in allen Betrieben, soweit es sich nicht um Tendenzbetriebe³⁾, Betriebe der Seeschifffahrt und Luftfahrt oder Betriebe von Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts handelt. Die einzelnen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes finden jedoch nur Anwendung, wenn entweder eine bestimmte Zahl von Arbeitnehmern beschäftigt⁴⁾ oder das Unternehmen in einer bestimmten Rechtsform betrieben wird⁵⁾.

II. Institutionen der Beteiligung

1. Aufsichtsrat

Die Bildung eines Aufsichtsrates ist nach §§ 30, 31 AktGes für alle Aktiengesellschaften vorgeschrieben. Für Gesellschaften

1) Vgl. § 1 Abs. 2 MBG.

2) Vgl. §§ 1, 2 und 3 MBEG.

3) Das sind Betriebe, die politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen, künstlerischen und ähnlichen Bestimmungen dienen, vgl. § 81 BVG.

4) Vgl. § 8 BVG, § 67 BVG.

5) Vgl. §§ 76, 77 BVG.

mit beschränkter Haftung und bergrechtliche Gewerkschaften mit mehr als fünfhundert Arbeitnehmern schreibt § 77 Abs. 1 BVG ebenfalls die Bildung eines Aufsichtsrates vor¹⁾.

a) Zusammensetzung des Aufsichtsrates

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrates und die Wahl seiner Mitglieder hängt davon ab, ob das Unternehmen zum Bereich der Montanindustrie gehört und damit unter die "qualifizierte" Arbeitnehmerbeteiligung der Mitbestimmungsgesetze fällt, oder ob nur die "einfache" Beteiligung nach dem Betriebsverfassungsgesetz Anwendung findet.

Bei den Gesellschaften, die dem Mitbestimmungsgesetz von 1951 unterliegen, besteht der Aufsichtsrat aus 11 Mitgliedern: vier Vertreter der Aktionäre und ein weiteres Mitglied, vier Vertreter der Arbeitnehmer und ein weiteres Mitglied sowie ein elftes neutrales Mitglied²⁾. Die vier Vertreter der Anteilseigner werden durch das nach Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag vorgesehene Wahlorgan gewählt. Von den vier Arbeitnehmervertretern werden zwei durch den Betriebsrat demselben Wahlorgan zur Wahl vorgeschlagen. Diese beiden Vertreter müssen in einem Betrieb des Unternehmens beschäftigt sein, der eine als Arbeiter, der andere als Angestellter. Die beiden übrigen Arbeitnehmervertreter, die dem Unternehmen nicht anzugehören brauchen, werden von den Spitzenorganisationen der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften dem Wahlorgan vorgeschlagen. Das Wahlorgan ist an die Vorschläge des Betriebsrates und der Spitzenorganisationen gebunden. Das weitere Mitglied der Arbeitneh-

1) Wegen der Aufsichtsräte bei Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit und Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften mit mehr als fünfhundert Arbeitnehmern vgl. § 77 Abs. 2 und 3 BVG, wegen der Aufsichtsräte in Konzernunternehmen vgl. auch Stute, Die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft als beherrschendes Konzernunternehmen, Diss., Köln 1963.

2) Vgl. § 4 MBG, nach § 9 MBG kann der Aufsichtsrat unter bestimmten Voraussetzungen auch aus 15 oder 21 Mitgliedern bestehen. Die Vorschriften der §§ 4 - 8 MBG finden dann entsprechende Anwendung.

mer und der Aktionäre muß wirtschaftlich vom Unternehmen unabhängig sein und darf in keinem ständigen Dienst- oder Geschäftsbesorgungsverhältnis zu Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden oder deren Spitzenorganisationen stehen. Die Wahl dieser beiden Mitglieder erfolgt auf Vorschlag der Aktionäre bzw. der Spitzenorganisation der Gewerkschaften ebenfalls durch das Wahlorgan.

Der "11. Mann" im Aufsichtsrat wird auf Vorschlag der übrigen Aufsichtsratsmitglieder durch das Wahlorgan gewählt. Auch dieses "neutrale" Mitglied darf nicht vom Unternehmen abhängig oder Repräsentant einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation sein¹⁾.

Die Aufsichtsräte von Unternehmen, die dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen, müssen zu einem Drittel aus Arbeitnehmervertretern bestehen²⁾. Die Mitgliederzahl des Aufsichtsrates muß durch die Zahl drei teilbar sein und beträgt mindestens 3 und höchstens 21³⁾. Bei mehr als einem Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat müssen mindestens zwei der Arbeitnehmervertreter, darunter ein Arbeiter und ein Angestellter, in Betrieben des Unternehmens beschäftigt sein. Alle Arbeitnehmervertreter werden durch allgemeine, gleiche, geheime und unmittelbare Wahl von den wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens gewählt.

b) Beteiligungsrecht der Arbeitnehmervertreter

Gleichgültig nach welchen gesetzlichen Bestimmungen sich die Zusammensetzung des Aufsichtsrates eines Unternehmens richtet, haben alle Aufsichtsratsmitglieder, ob Aktionärs- oder Arbeitnehmervertreter, ob weiteres Mitglied oder neutraler Mann,

-
- 1) Die Zusammensetzung des Aufsichtsrates einer Holding-Gesellschaft nach dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz ist in ähnlicher Weise geregelt, vgl. § 5 ff. MBEG.
 - 2) Das gilt nicht für Aktiengesellschaften, die Familiengesellschaften sind und weniger als fünfhundert Arbeitnehmer beschäftigen, § 76 Abs. 6 BVG.
 - 3) D.h. es sind mindestens 1 bis höchstens 7 Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vertreten, vgl. § 95 AktGes.

grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten¹⁾. Die Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder beträgt 5 Jahre. Es ist insbesondere ihre Aufgabe, den Vorstand zu bestellen und dessen Geschäftsführung zu überwachen. Zu diesem Zweck muß der Aufsichtsrat mindestens zweimal jährlich tagen. Seine Entscheidungen trifft er durch Mehrheitsbeschluß. Bei ihrer Tätigkeit haben die Aufsichtsratsmitglieder die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsführers anzuwenden und haften bei einer Pflichtverletzung auf Schadensersatz.

Die Beteiligung von Arbeitnehmern im Aufsichtsrat erstreckt sich daher auf alle Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten, die in die Zuständigkeit des Aufsichtsrates fallen. Eine sachliche Grenze der Einflußnahme zwischen Aktionärsvertretern und Arbeitnehmervertretern ist rechtlich nicht gezogen, wenn es auch aufgrund der verschiedenen Interessenschwerpunkte zu tatsächlichen Abgrenzungen kommen kann²⁾. Zu diesem sachlich umfassenden Beteiligungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten steht die rechtliche Möglichkeit der Arbeitnehmervertreter, ihre Vorstellungen durchzusetzen, in umgekehrtem Verhältnis, da die Arbeitnehmervertreter bei der einfachen Mitbestimmung immer in der Minderheit und bei der qualifizierten Mitbestimmung darauf angewiesen sind, daß Belegschafts- und Gewerkschaftsvertreter in ihren Zielen übereinstimmen und den neutralen Mann auf ihrer Seite haben³⁾.

Solange eine Entscheidung des Aufsichtsrates den formellen Anforderungen genügt, ist keine gesetzliche Sanktion für den Fall vorgesehen, daß die Meinungen der Arbeitnehmervertreter bei einer wirtschaftlichen Entscheidung nicht berücksichtigt werden. Für die inhaltliche Gestaltung einer Entscheidung in wirtschaftlichen Angelegenheiten ergibt sich für alle Aufsichtsratsmitglieder eine Beschränkung ihrer Einflußnahme daraus, daß sie mit

1) Vgl. Godin-Wilhelmi, Aktiengesetz vom 6. September 1965, Kommentar, 3. Aufl. bearb. von Hans Wilhelmi und Sylvester Wilhelmi, Berlin 1967, § 96 Anm. II 2; Döhner, Rechtsstellung und Rechtsschutz der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Diss., München 1964, S. 17.

2) Vgl. Voigt, Mitbestimmung der Arbeitnehmer, 1962, S. 321 ff.

3) Vgl. auch Godin-Wilhelmi, Aktiengesetz, 1967, § 108 Anm. 2; das gleiche gilt mit umgekehrten Vorzeichen auch für die Vertreter der Aktionäre.

der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsführers das Wohl des Unternehmens zu verfolgen haben. Den Zielen der Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihres Beteiligungsrechts im Rahmen des Aufsichtsrates ist damit eine zwar vage, aber rechtlich doch noch faßbare Grenze gesetzt.

2. Vorstand

Die Einrichtung eines Vorstandes ist gesetzlich bei allen Aktiengesellschaften nach §§ 23, 30 AktGes und bei allen Unternehmen der Montanindustrie und ihren Holding-Gesellschaften nach § 12 MBG und § 13 MBEG vorgesehen¹⁾. Institution der Arbeitnehmerbeteiligung ist der Vorstand nach der gegenwärtigen Regelung jedoch nur im Bereich der Montanindustrie.

a) Stellung des Arbeitsdirektors

Eine Beteiligung von Arbeitnehmervertretern an den Vorständen der Unternehmen der Montanindustrie und ihren Holding-Gesellschaften ist nach § 13 MBG und MBEG unter der Bezeichnung 'Arbeitsdirektor' vorgesehen. Wie bei den übrigen Vorstandsmitgliedern erfolgt auch die Bestellung des Arbeitsdirektors durch den Aufsichtsrat, jedoch kann er nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt werden²⁾. Der Arbeitsdirektor ist gleichberechtigtes Mitglied des Vorstandes. Der Vorstand besteht aus mindestens zwei Mitgliedern³⁾, leitet das Unternehmen und vertritt es gegenüber Dritten.

b) Beteiligungsrecht des Arbeitsdirektors

Die Rechte und Pflichten des Arbeitsdirektors innerhalb des Vorstandes werden nicht vom Gesetz, sondern durch die jeweilige Geschäftsordnung geregelt. Dabei wird die Vorstandsarbeit auf der Grundlage der gesetzlichen Gesamtverantwortlichkeit des

1) Vgl. oben S. 12 f.

2) Diese Beschränkung gilt nicht für Holding-Gesellschaften, § 13 MBEG.

3) In der Regel jedoch mehr.

Vorstandes regelmäßig auf die einzelnen Vorstandsmitglieder verteilt. Dem Arbeitsdirektor fallen üblicherweise die Aufgabengebiete Personal- und Sozialwesen zu, jedoch ist die tatsächliche Abgrenzung dieser Ressorts von Unternehmen zu Unternehmen sehr unterschiedlich geregelt¹⁾. Ein Minimum an eigenem Aufgabenbereich des Arbeitsdirektors ist als gesetzlich garantiert anzusehen, auch wenn dessen Abgrenzung im Gesetz nicht ausdrücklich geregelt ist²⁾. Der Vorstand führt das Unternehmen in eigener Verantwortung. Bei Obliegenheitsverletzungen sind die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft als Gesamtschuldner zum Schadensersatz verpflichtet. Daher haftet auch bei Ressortaufteilung im Vorstand der Arbeitsdirektor nicht nur für Verschulden im eigenen Aufgabenbereich, sondern auch für schuldhaft pflichtwidrige Handlungen anderer Vorstandsmitglieder, wenn er sie nicht pflichtgemäß überwacht. Die Beteiligung des Arbeitsdirektors erstreckt sich, auch wenn sein Aufgabenbereich durch die Geschäftsordnung unter Umständen weitgehend eingeengt sein kann, daher rechtlich auf alle Vorstandsentscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Es besteht daher eine Diskrepanz zwischen rechtlichem und tatsächlichem Umfang des Beteiligungsrechts des Arbeitsdirektors, die sich neben der Einschränkung seines Zuständigkeitsbereichs durch die Geschäftsordnung vor allem aus seiner Person als Repräsentant von Arbeitnehmerinteressen und aus seiner häufig begrenzten Erfahrung in wirtschaftlichen Angelegenheiten ergibt³⁾.

Verfahren oder Maßstäbe für die Lösung der in der Person des Arbeitsdirektors notwendigerweise auftretenden Konflikte zwischen der gleichzeitigen Wahrnehmung von Unternehmens- und Arbeitnehmerinteressen sind gesetzlich nicht festgelegt⁴⁾.

Eine ausdrückliche allgemeine Bestimmung, an welchen Gesichtspunkten sich die Vorstandsmitglieder im Falle eines Interessenkonfliktes zu orientieren haben, wie etwa in § 70 AktGes

1) Vgl. Voigt, Mitbestimmung der Arbeitnehmer, 1962, S. 229.

2) Vgl. zur Diskussion um diese Frage Voigt, a.a.O., S. 228.

3) Vgl. Voigt, a.a.O., S. 232.

4) Vgl. dazu Voigt, a.a.O., S. 213 und Fußnote 18 auf Seite 213.

von 1937, besteht nach dem neuen Aktiengesetz nicht mehr. Ein Antrag im Rechtsausschuß des Deutschen Bundestages, eine Bestimmung aufzunehmen, wonach bei der Führung des Unternehmens das Wohl seiner Arbeitnehmer, der Aktionäre und der Allgemeinheit zu berücksichtigen sei, wurde von der Mehrheit mit der Begründung abgelehnt, diese Maßstäbe seien selbstverständlich¹⁾. Zwar sind auch die übrigen Vorstandsmitglieder, soweit sie die Interessen der Aktionäre vertreten, einem ähnlichen Konflikt ausgesetzt, da die Interessen des Unternehmens und die der Aktionäre nicht unbedingt zusammenfallen. Jedoch ist einmal die Aufgabe des Arbeitsdirektors als Interessenvertreter durch § 13 Abs. 1 Satz 2 MBG ungleich stärker in den Blickpunkt gerückt als bei seinen übrigen Kollegen, zum anderen ergeben sich für die übrigen Vorstandsmitglieder Anhaltspunkte für die Lösung von Konflikten zwischen Unternehmens- und Aktionärsinteressen aus § 93 Abs. 3 AktGes, während ein ähnlicher Maßstab den Arbeitsdirektoren ihrerseits nicht zur Verfügung steht.

Für die Frage der Durchsetzbarkeit von Arbeitnehmerinteressen durch den Arbeitsdirektor ergibt sich aus dem Gesetz nichts. Abgesehen von einer möglichen Regelung durch die Geschäftsordnung bleibt sowohl das sachliche Ausmaß der Beteiligung des Arbeitsdirektors an Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten als auch der Grad der Durchsetzbarkeit seiner persönlichen Ausstrahlungskraft und dem Gewicht seiner Sachkenntnis überlassen.

3. Betriebsrat

Die Bildung eines Betriebsrates ist für alle Betriebe vorgeschrieben, die in der Regel mindestens fünf ständige Arbeitnehmer beschäftigen, § 8 BVG. Diese Beteiligungsinstitution ist daher von der Rechtsform des Unternehmens unabhängig.

1) Vgl. den Ausschlußbericht zu § 76 AktGes in: Kropff, Aktiengesetz, mit Begründung des Regierungsentwurfs und Bericht des Rechtsausschusses des Bundestages, Düsseldorf 1965, § 76 AktGes, S. 98.

a) Zusammensetzung des Betriebsrates

Die gewählte Vertretung der gesamten Arbeitnehmerschaft eines Betriebes ist der Betriebsrat¹⁾. Die Zahl der Betriebsratsmitglieder, die in geheimer und unmittelbarer Wahl von den Belegschaftsmitgliedern gewählt werden, ist abhängig von der Größe der Belegschaft. Arbeiter und Angestellte sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein. Betriebsratsmitglied kann nur ein im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer werden. Eine Gewerkschaft ist daher im Betriebsrat nur vertreten, wenn eines ihrer Mitglieder aus dem Betrieb gewählt wird. Auf Antrag eines Viertels der Betriebsratsmitglieder muß jedoch ein Beauftragter einer Gewerkschaft zu den Betriebsratssitzungen mit beratender Stimme hinzugezogen werden²⁾. Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, so kann durch Beschluß der einzelnen Betriebsräte, die zusammen mehr als 75 % der Belegschaft des ganzen Unternehmens vertreten, ein Gesamtbetriebsrat errichtet werden³⁾.

b) Beteiligungsrecht des Betriebsrates

In wirtschaftlichen Angelegenheiten steht dem Betriebsrat ein Beteiligungsrecht gemäß § 72 BVG nur bei Entscheidungen über Betriebsveränderungen zu, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können. Als Betriebsänderungen gelten nach dem Katalog des § 72 Abs. 1 BVG Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen, Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen, der Zusammenschluß mit anderen Betrieben, grundlegende Änderung des Betriebszweckes oder der Betriebsanlagen, soweit sie nicht offensichtlich auf einer Veränderung der Marktlage beruht, und die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, soweit sie nicht offensichtlich dem technischen Fortschritt entsprechen.

1) Vgl. § 49 ff. BVG.

2) Vgl. § 6 ff. BVG.

3) Vgl. § 46 BVG.

Dabei handelt es sich nach herrschender Meinung um einen erschöpfenden Katalog¹⁾. Doch auch wenn es sich um eine in § 72 BVG aufgeführte Maßnahme handelt, besteht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nur unter der Voraussetzung, daß bei objektiver Beurteilung der Lage wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder für erhebliche Teile der Belegschaft eintreten können²⁾. Wesentliche Nachteile sind Verlust des Arbeitsplatzes, Erschwerung der Arbeit, niedrigerer Verdienst oder längere Anmarschwege³⁾ infolge einer Betriebsverlegung⁴⁾. Der Abbau von Überstunden oder Doppelschichten stellt keinen wesentlichen Nachteil dar⁵⁾. Veräußerung oder Verpachtung des Betriebes stellen dann keinen wesentlichen Nachteil dar, wenn mit der gleichen Belegschaft weitergearbeitet wird⁶⁾.

Ein Beteiligungsrecht des Betriebsrates besteht aber nicht, wenn es sich bei einer Maßnahme nach § 72 BVG um eine hergebrachte Übung handelt, die sich regelmäßig wiederholt⁷⁾. Das gleiche gilt, wenn eine wirtschaftliche Notwendigkeit zur

-
- 1) Vgl. Galperin-Siebert, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., Heidelberg 1963, vor § 72, Rdnr. 4; Dietz, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar, 4. Aufl., München-Berlin 1967, § 72, Rdnr. 6; a.A. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Betriebsverfassungsgesetz nebst Wahlordnung, Handkommentar für die Praxis, 7. Aufl., Berlin-Frankfurt 1966, § 72, Rdnr. 1, wobei jedoch zugegeben wird, daß der Katalog des § 72 BVG alle praktisch bedeutsamen Fälle umfaßt.
 - 2) Vgl. Galperin-Siebert, Betriebsverfassungsgesetz, 1963, vor § 72, Rdnr. 4; zur Frage der Voraussetzbarkeit vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Betriebsverfassungsgesetz, 1966, § 72, Rdnr. 7.
 - 3) Vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, a.a.O., § 72, Rdnr. 6.
 - 4) Vgl. Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 1967, § 72, Rdnr. 9.
 - 5) Vgl. Dietz, a.a.O., § 72, Rdnr. 20.
 - 6) Vgl. Dietz, a.a.O., § 72, Rdnr. 16.
 - 7) Stilllegung bei Saisonbetrieben, vgl. Dietz, a.a.O., § 72, Rdnr. 16, oder Betriebsverlegung bei einem Zirkus, vgl. Dietz, a.a.O., § 72, Rdnr. 24.

Durchführung der Maßnahme besteht¹⁾ oder eine dem technischen Fortschritt entsprechende neue Arbeitsmethode Anwendung findet. Das Beteiligungsrecht an wirtschaftlichen Angelegenheiten steht nur den Einzelbetriebsräten zu, es sei denn, daß durch eine Maßnahme des Unternehmens gleichzeitig mehrere Betriebe betroffen werden²⁾, so daß sich die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates ergibt. Vor Durchführung der in § 72 BVG genannten wirtschaftlichen Maßnahmen muß sich der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat in Verbindung setzen, um dessen Zustimmung zu erlangen³⁾. Dabei hat er den Betriebsrat sowohl über den Umfang und die voraussichtlichen Auswirkungen der Maßnahme als auch über deren Gründe zu unterrichten.

Kommt es zu keiner Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über die zu treffende Entscheidung, ist ein Vermittlungsverfahren durchzuführen⁴⁾. Hält sich der Arbeitgeber nicht an die mit dem Betriebsrat getroffene Vereinbarung oder weicht er von dem Vorschlag der Vermittlungsstelle ab, so ist er verpflichtet, Abfindungen zu zahlen, wenn infolge der abweichenden Entscheidung Kündigungen notwendig werden, § 74 BVG. Andere nachteilige Auswirkungen lösen jedoch keine Entschädigungspflicht des Arbeitgebers aus⁵⁾. Die Beteiligung des Betriebsrates an Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten dient daher in erster Linie der Sicherung des Arbeitsplatzes. Von der Entschädigungspflicht wird der Arbeitgeber nur durch den Nachweis frei, daß entweder die getroffene Maßnahme nicht kausal für die Entlassung war oder daß er die Maßnahme aus

1) Vgl. Galperin-Siebert, a.a.O., § 72, Rdnr. 18 und Dietz, a.a.O., § 72, Rdnr. 30

2) Vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Betriebsverfassungsgesetz, 1966, § 48, Rdnr. 4; Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 1967, § 48, Rdnr. 7.

3) BAG Urteil v. 20.1.1961, AP Nr. 2 zu § 72 BVG.

4) §§ 72 Abs. 2 und 73 BVG.

5) Vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, a.a.O., § 74, Rdnr. 8; Dietz, a.a.O., § 74, Rdnr. 11.

zwingenden Gründen in jedem Fall hätte treffen müssen¹⁾. Hat der Arbeitgeber eine der in § 72 BVG aufgeführten Maßnahmen getroffen, ohne den Betriebsrat an der Entscheidung zu beteiligen, so ist die Maßnahme zwar rechtlich wirksam²⁾, er muß sich aber so behandeln lassen, als ob eine Einigung oder ein Vermittlungsvorschlag vorläge, nach dem die Maßnahme nicht durchgeführt werden soll³⁾. Kommt es in der Folge zu Entlassungen von Arbeitnehmern, so haben sie einen Anspruch auf Abfindung nach § 74 BVG, obwohl das vorgesehene Verfahren nicht eingehalten worden ist.

4. Wirtschaftsausschuß

a) Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses

Durch die Einrichtung des Wirtschaftsausschusses in Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 ständigen Arbeitnehmern schlägt § 67 BVG eine Brücke zwischen Betrieb und Unternehmen. Der Wirtschaftsausschuß besteht aus mindestens 4 und höchstens 8 Mitgliedern, darunter mindestens ein Betriebsratsmitglied, die alle dem Unternehmen angehören müssen. Die eine Hälfte der Mitglieder wird vom Betriebsrat bestimmt, die andere von Unternehmen.

b) Informationsrecht des Wirtschaftsausschusses

Aufgabe des Wirtschaftsausschusses ist die gegenseitige Unterrichtung von Unternehmensleitung und Betriebsrat in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Dazu gehören die Fabrikations- und Arbeitsmethoden, das Produktionsprogramm, die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, die Produktions- und Absatzlage und sonstige Vorgänge, die die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren. Diese Aufzählung des § 67 Abs. 3 BVG ist nur beispielhaft⁴⁾. Das Informationsrecht des Wirt-

1) Vgl. BAG a.a.O.; Dietz, a.a.O., § 74, Rdnr. 10.

2) Vgl. Dietz, a.a.O.

3) Vgl. BAG, a.a.O.

4) Vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Betriebsverfassungsgesetz, 1966, § 67, Rdnr. 19; Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 1967, § 67, Rdnr. 12; a.A. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1957, S. 868.

schaftsausschusses ist demnach sehr weitgehend, jedoch nicht allumfassend. Es erstreckt sich auf alle wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens, soweit es sich nicht um die laufende Geschäftsführung¹⁾ oder um Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse handelt²⁾.

c) Beteiligungsrecht des Wirtschaftsausschusses

Neben dem Recht auf Information gewährt die Institution des Wirtschaftsausschusses den Arbeitnehmervertretern auch eine Beeinflussung von Unternehmensentscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten dadurch, daß den Vertretern der Unternehmensleitung im Wirtschaftsausschuß entsprechende Informationen zugeleitet und die Vorstellungen der Belegschaft zu den jeweiligen Angelegenheiten dargelegt werden können. Der Arbeitgeber ist daran jedoch in keiner Weise rechtlich gebunden. Die Ansichten der Beteiligten über den Wirtschaftsausschuß sind daher sehr gemischt und seine Bedeutung in der Praxis ist recht beschränkt³⁾.

III. Abänderung der gesetzlichen Regelung

Es bleibt noch die Frage zu beantworten, inwieweit die gesetzliche Regelung der Arbeitnehmerbeteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geändert werden kann. Dabei ist zu denken an eine Erweiterung oder Einschränkung des sachlichen Umfangs des Beteiligungsrechts, der Durchsetzbarkeit des Arbeitnehmereinflusses und an eine Änderung von Zuständigkeit und Funktion einzelner Institutionen⁴⁾.

1) Vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, a.a.O., § 67, Rdnr. 19; Galperin-Siebert, Betriebsverfassungsgesetz, 1963, § 67, Rdnr. 27 a.

2) Vgl. statt aller Dietz, a.a.O., § 67, Rdnr. 11 und 22.

3) Vgl. Voigt, Mitbestimmung der Arbeitnehmer, 1962, S. 190.

4) Vgl. Galperin-Siebert, Betriebsverfassungsgesetz, 1963, vor § 72, Rdnr. 20 und unten S. 29.

Da die gesetzlichen Mitbestimmungsvorschriften als Mindestbestimmungen angesehen werden, besteht Einigkeit darüber, daß eine kollektivvertragliche Einschränkung nicht zulässig ist¹⁾. Im übrigen ist die Frage jedoch umstritten²⁾. In § 1 TVG ist ausdrücklich vorgesehen, daß durch Tarifvertrag betriebsverfassungsrechtliche Normen geschaffen werden können. Der Wortlaut dieser Bestimmung ist durch das Betriebsverfassungsgesetz nicht geändert worden. Daraus kann aber nicht gefolgert werden, daß eine tarifvertragliche Regelung des Mitbestimmungsrechts in bezug auf "dispositive" Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes möglich ist³⁾. Denn die Tatsache, daß § 1 TVG durch das Betriebsverfassungsgesetz nicht geändert worden ist und ein Verbot tarifvertraglicher Änderung entsprechend § 78 PersVG im Betriebsverfassungsgesetz fehlt, kann zunächst einmal nur die Schlußfolgerung rechtfertigen, daß Änderungen lediglich in dem Maß zulässig sind, als das Betriebsverfassungsgesetz dies ausdrücklich zuläßt⁴⁾. Für die Arbeitnehmerbeteiligung an wirtschaftlichen Entscheidungen ist die Zulässigkeit einer tarifvertraglichen Änderung im Gesetz nicht enthalten. Diese Hürde läßt sich auch nicht dadurch überwinden, daß man die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes in zwingende und dispositive Bestimmungen unterteilt⁵⁾. Dadurch würde dem Sinn und Zweck des Betriebsverfassungsgesetzes zuwidergehandelt. Denn es ist zunächst zu bedenken, daß erst durch den Erlass dieses Gesetzes die seit 1945 auf dem Gebiet des Betriebsverfassungsrechts eingetretene Rechtszersplitterung

-
- 1) Vgl. statt aller Hueck-Nipperdey-Tophoven-Stahlhacke, Tarifvertragsgesetz mit Durchführungs- und Nebenvorschriften, 4. Aufl., München-Berlin 1964, § 1, Rdnr. 73 und 74.
 - 2) Zum Stand der Diskussion vgl. Hueck-Nipperdey-Tophoven-Stahlhacke, Tarifvertragsgesetz, 1964, §§ 70-77; Nickisch, Arbeitsrecht, 1955, S. 303 ff.; Galperin-Siebert, a.a.O., vor § 72, Rdnr. 20 und Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 1967, § 72, Rdnr. 7, alle m.w.N.
 - 3) So Hueck-Nipperdey-Tophoven-Stahlhacke, a.a.O.
 - 4) So beispielsweise in den §§ 20 Abs. 3, 47 Abs. 2 und 3, 50 Abs. 5 BVG.
 - 5) So Hueck-Nipperdey-Tophoven-Stahlhacke, a.a.O.

überwunden worden ist¹⁾. Durch die Möglichkeit, kollektivvertraglich den Umfang des Beteiligungsrechts in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu erweitern oder Zuständigkeit und Funktion einzelner Institutionen zu ändern, würde dieser einheitliche Rechtszustand wieder beseitigt werden. Außerdem ist die gegenwärtige rechtliche Regelung der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten vom Gesetzgeber nicht als Modell für entsprechende vertragliche Vereinbarungen der Sozialpartner geschaffen worden, sondern als seinerzeit einzig angemessene Lösung²⁾. Der in der Tarifverhandlung stattfindende Interessenausgleich wegen der Beteiligung an wirtschaftlichen Angelegenheiten ist durch das Betriebsverfassungsgesetz und die Mitbestimmungsgesetze antizipiert worden, um dadurch den Konfliktstoff in der Verhandlung zu begrenzen. Die Möglichkeit einer tarifvertraglichen Änderung der Arbeitnehmerbeteiligung an wirtschaftlichen Angelegenheiten ist daher abzulehnen³⁾.

Das gleiche gilt sinngemäß für die Betriebsvereinbarung⁴⁾, wobei hinzukommt, daß die Rechtsfähigkeit der Belegschaft und die Handlungsfähigkeit des Betriebsrates in wirtschaftlichen Angelegenheiten vom Betriebsverfassungsgesetz abschließend umschrieben worden sind, so daß außerhalb des oben beschriebenen Bereiches dem Betriebsrat die rechtliche Zuständigkeit fehlt⁵⁾.

1) Vgl. Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 1967, Einführung I 1 vor Teil B; Galperin-Siebert, Betriebsverfassungsgesetz, 1963, vor § 1, Rdnr. 23 ff.

2) Vgl. dazu Galperin-Siebert, a.a.O., vor § 72, Rdnr. 21 ff.

3) Im Ergebnis ebenso Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 1967, § 72, Rdnr. 7; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, Berlin 1960, S. 599; ein Einschränkungsverbot ergibt sich aus dem Mindestbedingungscharakter der Regelung, ein Erweiterungsverbot folgt aus der Notwendigkeit, die Unternehmerinitiative nicht zu hemmen; Galperin-Siebert, Betriebsverfassungsgesetz, 1963, vor § 72, Rdnr. 20 ff. m.w.N.; Siebert, Erweiterung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag?, BB 1958, 421 ff.; a.A. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Betriebsverfassungsgesetz, 1966, § 75, Rdnr. 4; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1957, S. 879 f.; Freund, Die Mitbestimmung der Betriebsräte in wirtschaftlichen Angelegenheiten als Gegenstand tariflicher Abmachungen, Köln 1966.

4) Vgl. die angegebene Literatur; a.A. Schnorr von Carolsfeld, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Göttingen 1954, S. 443.

5) Vgl. Dietz, a.a.O., § 72, Rdnr. 7.

3. Kapitel: Reformbestrebungen

Die Diskussion um die Reform der "Mitbestimmung" in der Bundesrepublik hat im Jahre 1968 einen neuen Höhepunkt erreicht. Zahlreiche Stellungnahmen und Entwürfe sind der Öffentlichkeit vorgelegt worden¹⁾, und es würde über den Rahmen dieser Arbeit hinausgehen, alles, was in den letzten Monaten zum Thema "Mitbestimmung" veröffentlicht worden ist, im einzelnen aufzuführen. Statt dessen sollen die grundlegenden Zielrichtungen der Reformdiskussion, soweit sie für das Thema von Bedeutung sind, aufgezeigt und die vielleicht wichtigste Veröffentlichung, der Entwurf eines Gesetzes über die Unternehmensverfassung in Großunternehmen und Konzernen, in ihren wichtigsten Punkten dargestellt werden.

1) Vgl. etwa Deutsches Industrieinstitut, Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, Tatsachen und Forderungen, Köln 1966; Hans-Böckler-Gesellschaft, Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat, Rechtsformen und Organe mitbestimmter Unternehmen, Köln 1966; Walter-Raymond-Stiftung, Mitarbeiten - Mitverantworten - Mitbestimmen, Köln und Opladen 1966; Oelinger, Wirtschaftliche Mitbestimmung, Positionen und Argumente der innerkatholischen Diskussion, Köln 1967; Nemitz und Becker, Mitbestimmung und Wirtschaftspolitik, Köln 1967; Kerber, Mehr Mitbestimmung?, Mannheim 1967; Nell-Breuning, Theorie und Praxis der Gewerkschaften, Frankfurt 1968; Denkschrift des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland zur Mitbestimmung, Sozialethische Erwägungen zur Mitbestimmung in der Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland, Soziale Ordnung Nr. 11, S. 16 ff. (1968); Sozialausschüsse der christlich-demokratischen Arbeitnehmerschaft, Entwurf zur Ausgestaltung der Rechte des Arbeitnehmers in Betrieb, Unternehmen und Wirtschaft, Königswinter 1968; Berliner Programm der CDU, EntschlieÙung Nr. 64 (1968); Scheufelen, Antworten zur Mitbestimmung auf einen Diskussionsbeitrag der Sozialausschüsse der CDA, Zum Dialog Nr. 5 (1968); Kley, Montan-Mitbestimmung, Antworten auf die Forderungen des DGB, Zum Dialog Nr. 7 (1968); Entwurf eines Gesetzes über die Unternehmensverfassung in Großunternehmen und Konzernen, Antrag der Fraktion der SPD vom 16.12.1968, Bundestagsdrucksache V/3657; Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Betriebsverfassung, Antrag der Fraktion der SPD vom 16.12.1968, Bundestagsdrucksache V/3658.

I. Ausweitung der Mitbestimmung

Alle Veröffentlichungen, mit Ausnahme der Stellungnahmen von Arbeitgeberseite¹⁾, stimmen im wesentlichen darin überein, daß die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Leitung der Unternehmen ausgeweitet werden sollte²⁾. Diese Ausweitung soll sich nach einhelliger Ansicht allerdings nur auf Großunternehmen und Konzerne erstrecken. Nach dem Entwurf des Gesetzes über die Unternehmensverfassung vom 16.12.1968³⁾ fallen beispielsweise unter den Begriff des Großunternehmens alle Unternehmen mit

- a) mindestens zweitausend Arbeitnehmern und einer Bilanzsumme von mindestens 75 Millionen Deutsche Mark;
- b) mindestens zweitausend Arbeitnehmern und einem Jahresumsatz von mindestens 150 Millionen Deutsche Mark oder
- c) einer Bilanzsumme von mindestens 75 Millionen Deutsche Mark und einem Jahresumsatz von mindestens 175 Millionen Deutsche Mark⁴⁾.

Die Meinungen gehen jedoch auseinander bei der Frage, wie die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestimmt werden sollen. Nach den Vorstellungen des DGB soll das Mitbestimmungsrecht der Montan-Industrie, wonach die Hälfte der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften bestimmt werden, auf die übrige Wirtschaft ausgedehnt werden⁵⁾. Der Gesetzesentwurf der SPD sieht dagegen vor, daß alle Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von der Belegschaft gewählt werden⁶⁾.

Die Reformbestrebungen beschränken sich naturgemäß nicht auf die Reform von Aufsichtsrat und Vorstand in Großunternehmen und Konzernen. Gerade für die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern an Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenhei-

1) Vgl. Deutsches Industrieinstitut, Mitbestimmung, 1966, S. 12 ff.; Kley, Montan-Mitbestimmung, 1968, S. 13 ff.

2) Vgl. die angegebene Literatur oben S. 27, Anm. 1).

3) Vgl. oben S. 27, Anm. 1).

4) Vgl. § 2 des Gesetzentwurfs über die Unternehmensverfassung vom 16.12.1968.

5) Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund, Mitbestimmung, S. 13 f.

6) Vgl. § 7 des Gesetzentwurfs über die Unternehmensverfassung.

ten spielt die von der SPD vorgeschlagene Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes eine wesentliche Rolle. So sollen nach § 2 Abs. 2 des Gesetzentwurfes zur Neuregelung der Betriebsverfassung über den Gesetzentwurf hinausgehende Rechte der Arbeitnehmer oder des Betriebsrates durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung begründet werden können. Der § 72 des Gesetzentwurfes enthält darüber hinaus bereits eine bedeutende Erweiterung des bisherigen Umfangs des Beteiligungsrechts des Betriebsrates in wirtschaftlichen Angelegenheiten¹⁾.

II. Gesetzentwurf über die Unternehmensverfassung

Nach dem von der SPD Fraktion vorgelegten Entwurf soll dieses Gesetz Anwendung finden auf alle Großunternehmen und Konzerne, einschließlich der Montan-Industrie²⁾. In den Großunternehmen sind sog. Unternehmensversammlungen und, soweit noch nicht vorhanden, ein Aufsichtsrat zu bilden³⁾. Die Unternehmensversammlung soll grundsätzlich aus 50 Mitgliedern bestehen, die von den Belegschaften des Unternehmens in gleicher, geheimer und

1) § 72 Abs. 1 des Gesetzentwurfes zur Neuregelung der Betriebsverfassung lautet:

"(1) Der Unternehmer hat den Betriebsrat über alle geplanten Betriebsveränderungen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Bei geplanten Betriebsänderungen, die Nachteile für die Arbeitnehmer zur Folge haben können, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 2 gelten insbesondere

- a) Einschränkungen und Sillegungen des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
- b) Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
- c) Zusammenschluß mit anderen Betrieben;
- d) Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszweckes oder der Betriebsanlagen;
- e) Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren;
- f) Wechsel des Betriebsinhabers.

2) Vgl. § 1 des Gesetzentwurfs. Die Anwendung ist unabhängig von der Rechtsform, ausgeschlossen sind nur Personengesellschaften, die allerdings auch nur selten die geforderten Größenordnungen erreichen.

3) Vgl. § 6 des Entwurfs.

unmittelbarer Wahl gewählt werden¹⁾).

Die Unternehmensversammlung wählt ihrerseits die Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat und hat Anspruch darauf, von Vorstand und Aufsichtsratsvorsitzendem über bestimmte wirtschaftliche Vorgänge unterrichtet zu werden. Außerdem kann die Unternehmensversammlung nach dem Gesetzentwurf Empfehlungen zur Unternehmenspolitik aussprechen²⁾).

Der Aufsichtsrat soll aus 11, 15 oder 21 Mitgliedern bestehen. Die Zusammensetzung entspricht der jetzigen Regelung im Mitbestimmungsgesetz. Unter den Vertretern müssen sich zu gleichen Teilen Personen, die im Unternehmen beschäftigt sind und Personen, die nicht im Unternehmen beschäftigt sind, befinden. Die einen können von der Belegschaft oder dem Betriebsrat, die anderen von den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zur Wahl vorgeschlagen werden, müssen aber von der Unternehmensversammlung gewählt werden³⁾).

Der aus mindestens drei Mitgliedern bestehende Vorstand des Unternehmens wird vom Aufsichtsrat mit Zweidrittelmehrheit bestellt⁴⁾).

Zweiter Teil: Arbeitnehmerbeteiligung an wirtschaftlichen Entscheidungen in den Vereinigten Staaten

1. Kapitel: Organisation der Sozialpartner

Zum Verständnis des Arbeitnehmereinflusses auf Unternehmensentscheidungen in den Vereinigten Staaten ist die Kenntnis der Organisationen von Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen unerlässlich. Für die Zwecke dieser Arbeit reicht es jedoch aus,

1) Vgl. §§ 8, 9 des Entwurfs.

2) Vgl. § 7 des Entwurfs.

3) Vgl. §§ 14 ff. des Entwurfs.

4) Vgl. § 24 des Entwurfs.

nur auf die wesentlichen Züge der Organisation einzugehen¹⁾.

I. Arbeitgeber

Das Recht der Arbeitgeber, sich zum Zweck gemeinsamer Kollektivverhandlungen zusammenzuschließen, ist gesetzlich nicht festgelegt, sondern hat sich gewohnheitsrechtlich etabliert. Seit eh und je haben sich amerikanische Unternehmen in 'Trade Associations' oder 'Chambers of Commerce' zusammengeschlossen, um ihre Interessen gegenüber Regierung, Kongreß und Öffentlichkeit zu vertreten, Kontakte herzustellen oder sich bei technischen Problemen gegenseitig zu unterstützen. Das Verzeichnis des Department of Commerce gibt für das Jahr 1956 über 16.000 derartige Vereinigungen an²⁾. Die meisten dieser Vereinigungen sind als private Vereine organisiert, haben neben Mitgliederversammlungen und ehrenamtlichem Vorstand häufig einen hauptberuflichen Geschäftsführer und sind in der Regel der 'Chamber of Commerce of the United States', dem 'National Industrial Council' oder der 'National Association of Manufacturers' als Dachverband angeschlossen. Doch trotz der vorhandenen Organisation spielen diese Vereinigungen bei Kollektivverhandlungen mit Gewerkschaften eine verhältnismäßig unbedeutende, wenn auch zunehmende Rolle. Hauptsächlich in der Bekleidungs- und Bauindustrie, im Druckereigewerbe und bei der Handelsmarine leisten die 'Trade Associations' durch die Entsendung von Experten Hilfestellung bei Kollektivverhandlungen. Einige wenige 'Associations' treten auch als Verhandlungsvertreter für ihre Mitglieder auf³⁾. Da die amerikanischen Arbeitgeber jedoch daran gewöhnt sind, selbstständig mit den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften zu

-
- 1) Vgl. Biedenkopf, Unternehmer und Gewerkschaft im Recht der Vereinigten Staaten von Amerika, Heidelberg 1961; Lens, Die amerikanischen Gewerkschaften, die Geschichte ihrer Kämpfe und Erfolge, Frankfurt 1955.
 - 2) United States Department of Commerce, Directory of National Trade Associations, Washington 1956, S. I.
 - 3) Vgl. United States Bureau of Foreign and Domestic Commerce, National Associations of the United States, Washington 1949, S. XIV.

verhandeln, stehen sie der Vorstellung, sich bei Kollektivverhandlungen gemeinsam mit anderen Unternehmen durch einen Verband vertreten zu lassen, grundsätzlich ablehnend und mißtrauisch gegenüber. Neben der Vertretung bei Kollektivverhandlungen durch Verbände finden sich lose Gruppen von Unternehmen, die für ein bestimmtes Verhandlungstreffen organisiert worden sind, oder verschiedene Unternehmen gehen gemeinsam vor, indem sie inhaltlich identische Kollektivverträge mit einer Gewerkschaft abschließen¹⁾. Während noch vor wenigen Jahren die ganz überwiegende Zahl der Unternehmen einzeln mit den jeweiligen Gewerkschaften verhandelte, hat der zunehmende Druck der Gewerkschaften und das Bestreben, vorteilhaftere Kollektivverträge bei der Konkurrenz zu vermeiden, dazu geführt, daß sich Unternehmen mehr und mehr in der einen oder anderen Form zu kollektivem Verhandeln zusammenschließen²⁾.

II. Gewerkschaften

Das Koalitionsrecht der Arbeitnehmer ist in Sec. 7 NLRA verankert³⁾. In Ausübung dieses Rechts haben sich etwa 17.892.000 amerikanische Arbeitnehmer in rund 190 nationalen und internationalen⁴⁾ Gewerkschaften zusammengeschlossen⁵⁾. Die Gewerk-

1) CCH LLR Federal Labor Relations, § 2610.

2) Vgl. CCH LLR Federal Labor Relations, a.a.O.

3) Sec. 7 NLRA lautet: "Employees shall have the right to self-organization, to form, join, or assist labor organizations, to bargain collectively through representatives of their own choosing, and to engage in other concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection, ..."

4) International Union genannt, wenn die Gewerkschaft auch in Kanada tätig ist.

5) Das bedeutet bei einer Gesamtzahl von ca. 78.893.000 abhängigen Beschäftigten eine Organisationsquote von rund 22,7 %. Die Zahlenangaben beziehen sich auf das Jahr 1966 nach CCH LLR Union Contracts-Arbitration, § 58.584; National Association of Manufacturers, A Study of Compulsory Arbitration in Six Foreign Countries with Implications for the United States, New York 1960, S. 3 gibt die Organisationsquote für 1959 mit 25 % an.

schaften in den Vereinigten Staaten haben sich nach zwei Richtungen hin entwickelt. Die ältere Form ist die 'Craft Union', deren Mitglieder vorwiegend oder ausschließlich einer bestimmten Berufsgruppe angehören wie Schreiner oder Drucker. Diese Gewerkschaften sind in der 'American Federation of Labor' (AFL) zusammengeschlossen¹⁾. Davon hat sich 1935 der 'Congress of Industrial Organization' (CIO) abgespalten. Die diesem Verband angehörenden Gewerkschaften - 'Industrial Unions' - vereinigen alle Berufsgruppen eines bestimmten Industriezweiges in sich, auch die ungelernten Arbeiter²⁾. Nicht zuletzt infolge des geltenden Mehrheitswahlrechts bei der Wahl der Arbeitnehmervertretungen für Kollektivverhandlungen³⁾ besteht zwischen beiden Gewerkschaftsgruppen eine erbitterte Rivalität, die auch durch den föderativen Zusammenschluß im Jahre 1955 (AFL - CIO) kaum gemindert worden ist, da dieser Dachverband nur wenig Einfluß auf die Tätigkeit der einzelnen Gewerkschaft hat und selbst keine Kollektivverträge abschließt.

Die Organisationen der einzelnen Gewerkschaften weichen stark voneinander ab. Doch lassen sich die folgenden wesentlichen Gemeinsamkeiten herausstellen. Kleinste Einheit und gleichzeitig selbständige organisatorische Grundlage jeder Gewerkschaft ist die 'Local'⁴⁾. Der Einzugsbereich dieser örtlichen Organisation ist unterschiedlich. Je nachdem ob es sich um die 'Local' einer 'Craft' oder 'Industrial Union' handelt, umfaßt er beispielsweise alle Schreiner in einer Stadt, alle Arbeiter in einem Betrieb oder auch nur Bruchteile davon. Aufgabe der 'Locals' ist in erster Linie die Rekrutierung neuer Mitglieder, das Kassieren der Mitgliedsbeiträge und die Regelung von Beschwerden einzelner Mitglieder mit der Unternehmensleitung im Wege der 'Grievance Procedure'.

1) Gegründet 1886.

2) Vgl. Williamson and Harris, Trends in Collective Bargaining, New York 1945, S. 12 ff.

3) Vgl. unten S. 42.

4) 1948 gab es in den Vereinigten Staaten etwa 63.000 Locals, vgl. United States Department of Commerce, Directory of National Trade Associations, Washington 1956, S. 486.

Die Leitung der Gewerkschaft und die Festlegung ihrer Richtlinien obliegt dem Vorstand mit dem 'Union President' an der Spitze. Der Vorstand ist der Mitgliederversammlung (Convention) verantwortlich, die sich aus Vertretern der einzelnen 'Locals' zusammensetzt und etwa alle zwei Jahre zusammentritt. Da die Konventsmechanik in aller Regel vom 'Union President' beherrscht wird, besitzt er eine Position außerordentlicher Machtfülle¹⁾. Die Aufgabe, Kollektivverhandlungen mit den Unternehmen durchzuführen und Verträge abzuschließen, wird sowohl von den einzelnen Locals als auch von den National oder International Unions wahrgenommen. Das ist im Einzelfall abhängig von der Größe und Verhandlungsstärke des jeweiligen Unternehmens und vom Grad der Zentralisierung innerhalb der Gewerkschaft. Eine allgemeingültige Regel läßt sich insoweit nur aufstellen, als 'Local' und 'Union' regelmäßig eng zusammenarbeiten²⁾.

2. Kapitel: Regelung der Arbeitnehmerbeteiligung

In den vergangenen drei Jahrzehnten seit der Verabschiedung des National Labor Relations Act hat sich das System des 'Collective Bargaining'³⁾ zum Herzstück der Arbeitnehmerbe-

1) Bromwich, Union Constitutions, New York 1959, S. 13 berichtet, daß in 60 von 70 untersuchten Gewerkschaften die 'Locals' den 'President' nicht kontrollieren konnten, weil er den Ablauf der 'Convention' in der Hand hatte. Um den dadurch begünstigten Machtmißbrauch gegenüber den Mitgliedern zu verhindern, hat der Reporting and Disclosure Act von 1959 eine "bill of rights" geschaffen, die dem Gewerkschaftsmitglied Schutz vor der eigenen Organisation gewährleisten soll.

2) Vgl. dazu unten S. 49.

3) Wörtlich: "Kollektivverhandlung", bezeichnet den Vorgang, daß eine Mehrzahl von Arbeitnehmern gemeinsam oder durch einen oder mehrere gewählte oder auf andere Weise bestimmte Vertreter mit dem Arbeitgeber über Fragen des Arbeitsverhältnisses verhandeln. Die Bezeichnung 'Collective Bargaining' findet ohne Unterschied Anwendung sowohl auf die Gesamtheit der Beteiligungsinstitutionen als auch auf das in diesen Institutionen durchgeführte Verfahren. Vgl. dazu unten S. 40 ff.

teiligung an wirtschaftlichen Entscheidungen im Unternehmen entwickelt¹⁾. Mit gewissen Einschränkungen²⁾ ist es heute praktisch in allen Bereichen der Wirtschaft fest verankert³⁾. Die zentralen Institutionen dieses Systems sind die 'Collective Bargaining Committees' und die 'Grievance' oder 'Shop Committees'. Ihre Entwicklung ist einmal durch die ausgeprägte gewerkschaftsfeindliche Einstellung der Arbeitgeber und die dadurch hervorgerufenen teilweise blutigen Auseinandersetzungen über gut 100 Jahre hin beeinflusst. Zum anderen sind sie das Ergebnis der lückenhaften Regelung durch den National Labor Relations Act. Unter der Rechtskontrolle durch die Courts of Appeals und den Supreme Court ist dem National Labor Relations Board die Aufgabe zugefallen, durch seine Anordnungen und Entscheidungen das Recht der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern zu gestalten. Daneben hat sich außerhalb der Gerichte und des Board mit 'Grievance Procedure' (Beschwerdesystem) und 'Arbitration' (Schiedsgerichtsbarkeit) ein hoch entwickeltes System privater Judikatur entwickelt, nachdem sich die staatlichen Rechtspflegeorgane als ungeeignet erwiesen hatten, mit den Problemen der 'Labor Relations' fertig zu werden⁴⁾. Das sich dem ausländischen Betrachter bietende Bild erscheint häufig verworren. Zum besseren Verständnis soll daher zunächst in aller Kürze auf die rechtlichen Grundlagen des 'Collective Bargaining Systems' eingegangen werden.

1) Vgl. Weber, Structure of Collective Bargaining, Problems and Perspectives, New York 1961, S. VII.

2) Vgl. unten S. 37.

3) Vgl. Harbison and Coleman, Goals and Strategy in Collective Bargaining, New York 1951, S. 1.

4) Vgl. Cox, The Legal Nature of Collective Bargaining Agreements, 57 Mich.L.Rev. 1 (1958).

I. Rechtliche Grundlagen

1. National Labor Relations Act

Mit der Verabschiedung des National Labor Relations Act drang der amerikanische Bundesgesetzgeber weit in das Arbeitsrecht ein. Dabei lag es nicht in seiner Absicht, eine Grundlage für ein Eingreifen des Staates in die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern zu schaffen. Vielmehr sollte das freie Spiel der Kräfte zwischen den Sozialpartnern erhalten und dadurch gestärkt werden, daß man versuchte, die Auswüchse dieser Freiheit zu beseitigen¹⁾.

Section 1, Clause 5 NLRA erklärte daher:

"... the policy of the United States (is) to eliminate the causes of certain substantial obstructions to the free flow of commerce and to mitigate and eliminate these obstructions when they have occurred by encouraging the practice and procedure of collective bargaining and by protecting the exercise by workers of full freedom of association, self-organization, and designation of representatives of their own choosing, for the purpose of negotiating the terms and conditions of employment ...".

Zur Verwirklichung dieser Grundsätze gewährte der National Labor Relations Act den Arbeitern ein uneingeschränktes Koalitionsrecht. Gewisse unlautere Arbeitskampfmethoden (unfair labor practices) wurden verboten und den Sozialpartnern die Pflicht auferlegt, bona fide miteinander zu verhandeln (duty to bargain in good faith)²⁾. Die grundlegende Bedeutung des National Labor Relations Act für die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern an Entscheidungen im Unternehmen liegt

1) Zu den Motiven des Gesetzgebers vgl. Congressional Record, 1. Session, 74th Congress, S. 6183-7779; um die Interpretation der Motive hat es eine lebhaft Diskussions gegeben, vgl. Fleming, Obligation to Bargain in Good Faith, 47 Va.L. Rev. 988, S. 998 (1961); Findling and Colby, Regulation of Collective Bargaining by the National Labor Relations Board - Another View, 51 Colum.L.Rev. 170, S. 179 (1951); Miller, Private Governments, 1959, S. 179.

2) Das Verbot gewisser unlauterer Arbeitskampfmethoden und die Auferlegung der Verhandlungspflicht trafen nach dem ursprünglichen Wagner Act einseitig den Arbeitgeber, seit dem Taft-Hartley Amendment von 1947 gelten diese Bestimmungen gleichermaßen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

daher nicht in einer Beschränkung der Entscheidungsfreiheit der Arbeitgeber, sondern in der Anerkennung des Rechts der Arbeitnehmer, sich zum Zweck der Aushandlung der Arbeitsbedingungen zu organisieren¹⁾. Durch Herstellung eines Kräftegleichgewichts soll es den Sozialpartnern ermöglicht werden, ohne Einmischung des Staates die auftretenden Konflikte zu lösen. Unter den National Labor Relations Act fallen alle Unternehmen und deren Arbeitnehmer, deren Tätigkeit den Handel zwischen den Staaten oder den internationalen Handel beeinflusst²⁾. Nach Sec. 14(c) NLRA steht es im Ermessen des Board, die Anwendung des Gesetzes auf solche Unternehmen zu beschränken, deren Tätigkeit den Handel zwischen den Staaten wesentlich beeinflusst³⁾. In Ausübung dieses Ermessens hat das Board einen Katalog von Mindestumsätzen für die verschiedenen Wirtschaftszweige aufgestellt, die ein Unternehmen im 'Interstate Commerce' erreichen muß, um unter das Gesetz zu fallen⁴⁾. Auch bei Vorliegen der gesetzlichen und vom Board aufgestellten Voraussetzungen für die Anwendung des National Labor Relations Act fallen Unternehmen der öffentlichen Hand, sowie karitative, erzieherische oder wissenschaftlich ausgerichtete Unternehmen nicht unter den Act⁵⁾.

1) Vgl. Chamberlain, Union Challenge, 1948, S. 181.

2) Secs. 9(c) und 10(a) NLRA; diese Einschränkung ergibt sich daraus, daß die Gesetzgebung des Bundes für die Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht ausdrücklich zuständig ist. Nach Article 1, Section 8, Clause 3 der amerikanischen Bundesverfassung steht dem Bundeskongreß jedoch u.a. die Gesetzgebungszuständigkeit in Angelegenheiten des Handels dann zu, wenn der Handel zwischen den (Bundes-) Staaten betroffen ist. Unter Berufung auf das Argument, durch Arbeitskämpfe werde der Handel zwischen den Staaten betroffen, hat der Kongreß dann den National Labor Relations Act erlassen, vgl. Sec. 1(b) NLRA. Der Supreme Court hat in dem Fall NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp., 301 U.S. 1 (1937) die Verfassungsmäßigkeit des NLRA unter diesem Aspekt bestätigt.

3) Vgl. 25 AR NLRB, 1960, S. 18.

4) Vgl. NLRB, Summary of the National Labor Relations Act as amended through 1959, Washington 1967, S. 25: 50.000 \$ Jahresumsatz im Einzelhandel, 500.000 \$ Jahresumsatz im Großhandel.

5) Vgl. Trustees of Columbia University, 97 NLRB 424 (1952); Young Men's Christian Association of Portland, Oregon, 146 NLRB 20 (1964).

2. National Labor Relations Board

Die administrative Aufgabe des Board, die jeweils geeignete Wahleinheit (bargaining unit)¹⁾ zu bestimmen und Wahlen zur Feststellung der Arbeitnehmerrepräsentation abzuhalten²⁾ wird über die 31 örtlichen Büros (regional office) des National Labor Relations Board abgewickelt.

Aufgabe des sog. 'General Counsel' ist es, die Tätigkeit dieser Büros zu überwachen, die Interessen des Board vor den Gerichten zu vertreten und bei einer Beschwerde über unlautere Arbeitsk Kampfmaßnahmen den Sachverhalt feststellen zu lassen und gegebenenfalls formell Klage vor dem Board zu erheben³⁾. Die Feststellung des Sachverhalts wird an Ort und Stelle von einem 'Trial Examiner' des zuständigen örtlichen Büros durchgeführt. Das folgende Vorverfahren führt in den meisten Fällen bereits zu einer Beilegung der Streitigkeit⁴⁾. Die richterlichen Funktionen des National Labor Relations Board werden von einem fünfköpfigen Gremium wahrgenommen - dem sog. Board -, dessen Mitglieder vom Präsidenten der Vereinigten Staaten unter Zustimmung des Senates für eine Amtszeit von 5 Jahren ernannt werden.

Wenn im formellen Verfahren vor dem Board eine unlautere Arbeitsk Kampfmaßnahme einer Partei festgestellt wird, so erläßt

1) Vgl. unten S. 43 Anm. 1.

2) Vgl. dazu unten S. 43 ff.

3) Zum Aufbau und Verfahren des Board vgl. Rules and Regulations and Statement of Procedure, revised January 1, 1965 und ausführliche Darstellung bei Biedenkopf, Unternehmer und Gewerkschaft, 1961, S. 188 ff.; Silverberg and McGuinness, How to Take a Case Before the National Labor Relations Board, Washington 1967.

4) Im Zeitraum vom 1.7.1965 - 30.6.1966 wurden durch das Board insgesamt 28.504 Fälle zum Abschluß gebracht. 94,6 % aller Streitigkeiten wurden erledigt, ohne daß ein formelles Hauptverfahren vor dem Board eingeleitet wurde: 29,8 % durch Vergleich, 27,3 % durch Ablehnung der Beschwerde, 37,5 % durch Zurücknahme der Beschwerde. Nur 5,4 % aller Verfahren wurden durch eine förmliche Entscheidung des Board beendet, vgl. 31 AR NLRB, 1966, S. 7.

das Board gemäß Sec. 10(c) NLRA eine "cease and desist order", in der der betreffenden Partei aufgegeben wird, von der rechtswidrigen Handlung abzulassen und sie nicht zu wiederholen. Damit verbunden sind regelmäßige Auflagen, bestimmte positive Handlungen vorzunehmen.

Da das Board seine Anordnungen nicht selbst durchsetzen kann, hat es für den Fall, daß eine Partei sich weigert, den Weisungen des Board zu folgen, die Möglichkeit, den zuständigen Court of Appeals um Durchsetzung zu ersuchen¹⁾. Einer beschwerten Partei steht andererseits das Recht zu, den zuständigen Court of Appeals um Abänderung oder Aufhebung der Boardentscheidung anzugehen, Sec. 10(f) NLRA. Gegen das Urteil eines Court of Appeals ist der übliche Weg an den Supreme Court aufgrund eines 'Writ of Certiorari' gegeben.

Bei der Überprüfung einer Entscheidung des National Labor Relations Board sind die Gerichte gemäß Sec. 10(f) NLRA an die tatsächlichen Feststellungen des Board gebunden, wenn diese durch hinreichenden Beweis gestützt werden. Da die Trennungslinie zwischen Feststellungen tatsächlicher und rechtlicher Art nicht immer klar zu ziehen ist und sich auch die Frage, was im einzelnen Fall "hinreichender Beweis" ist, häufig nicht eindeutig beantworten läßt, variiert der Umfang der gerichtlichen Überprüfung sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht manchmal erheblich zwischen verschiedenen Gerichten²⁾. Der Supreme Court hat gelegentlich eine weit-

-
- 1) Das folgende Verfahren vor Gericht ist ein Verfahren in 'Equity' und die gerichtliche Anordnung wird bei Nichtbeachtung durch die Partei nach den Regeln über die Nichtbeachtung von Gerichtsanordnungen durchgesetzt (proceedings for contempt of court).
 - 2) Das bleibt natürlich nicht ohne Auswirkung auf das Schicksal der Boardentscheidung. So hat beispielsweise in einem Zeitraum von fünf Jahren der Court of Appeals für den 5. Circuit in 55 % aller Fälle eine Durchsetzung der Boardentscheidung abgelehnt, während es im gleichen Zeitraum beim Court of Appeals für den 2. Circuit nur 11 % waren, vgl. Cox and Bok, Cases and Materials on Labor Law, Brooklyn 1965, S. 168; zum Verhältnis des Board zu den Gerichten vgl. auch Gregory, Labor and the Law, New York 1949, S. 289.

reichende Bindungswirkung der Boardentscheidungen angenommen, wenn dem Entscheidungsergebnis eine "rational basis" zugrunde liegt¹⁾, und die Bindungswirkung in tatsächlicher Hinsicht unterstrichen, da das Board eine unabhängige Spezialbehörde ist, "presumably equipped or informed by experience to deal with a specialized field of knowledge, whose findings within that field carry the authority of an expertness which courts do not possess and therefore must respect"²⁾. Im allgemeinen haben die Gerichte diese Sachverständigenrolle des Board auch in rechtlicher Hinsicht respektiert und sich an die Entscheidungen des Board weitgehend gebunden gefühlt, außer, wenn es sich um die Anwendung von 'Common Law', die Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit einer Rechtsnorm oder um die Entscheidung höchst umstrittener sozialer oder politischer Fragen handelte³⁾.

II. Institutionen der Beteiligung

Die Institution, die Arbeitnehmern die Beteiligung an wirtschaftlichen Entscheidungen auf der Ebene der Unternehmensleitung ermöglicht, ist das 'Collective Bargaining Committee', das dementsprechend im Mittelpunkt der Betrachtung stehen soll. Wirtschaftliche Entscheidungen können jedoch unter Umständen auch im Betrieb oder in der einzelnen Betriebsabteilung fallen. Die Beteiligungsinstitution in diesem Bereich ist die 'Grievance Procedure'⁴⁾.

1. Collective Bargaining Committee

Das 'Collective Bargaining Committee' dient der Aufgabe, Unternehmer und Arbeitnehmervertreter zum Abschluß von Kollektiv-

1) Rochester Telephone Corp. v. United States, 307 U.S. 125 (1939).

2) Vgl. Universal Camera Corp. v. NLRB, 340 U.S. 474 (1951).

3) Vgl. Cox and Bok, Cases and Materials, 1965, S. 168.

4) Die Beteiligungsinstitutionen dieses Bereichs werden unter der Bezeichnung 'Grievance Procedure' zusammengefaßt. Ebenso wie 'Collective Bargaining' ist auch der Begriff 'Grievance Procedure' doppeldeutig und bezeichnet gleichermaßen die Gesamtheit der Institutionen wie das Verfahren.

verträgen zusammenzubringen¹⁾. Im National Labor Relations Act wird das 'Bargaining Committee' an keiner Stelle erwähnt, sondern als selbstverständlich für die Ausübung der gegenseitigen Verhandlungspflicht der Sozialpartner vorausgesetzt. Jedoch sind die Zusammensetzung des 'Bargaining Committee' und die Rechte seiner Mitglieder teilweise im Gesetz verankert.

a) Aufbau des Bargaining Committee

(1) Mitglieder des Bargaining Committee

Die Frage, wie die Mitglieder des Verhandlungskomitees bestimmt werden, ist nur für die Vertreter der Arbeitnehmer gesetzlich geregelt.

Auf Seiten der Unternehmer findet sich eine unterschiedliche Praxis²⁾. In den meisten Fällen führen Mitglieder der Unternehmensleitung unter Assistenz von einem oder mehreren Angehörigen der Personalabteilung die Verhandlung. Gelegentlich gehört auch ein Experte einer 'Trade Association' der Verhandlungsdelegation auf Arbeitgeberseite an³⁾.

1) Der NLRA verbietet weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmern, einen individuellen Arbeitsvertrag abzuschließen. Wenn der Arbeitnehmer jedoch gleichzeitig unter einen Kollektivvertrag fällt, hat der Supreme Court für den Einzelarbeitsvertrag folgende Grundsätze aufgestellt (J.I. Case Co. v. NLRB, 321 U.S. 332 (1944)):

1. Der Einzelarbeitsvertrag darf keine Angelegenheiten enthalten, deren Regelung bereits durch den NLRA erfolgt.
2. Der Einzelarbeitsvertrag darf nicht in Widerspruch zu einem bestehenden Kollektivvertrag stehen.
3. Der Einzelarbeitsvertrag darf nicht als Mittel dienen, den Abschluß eines Kollektivvertrages zu verhindern.
4. Durch den Einzelarbeitsvertrag kann der Arbeitnehmer nicht konkludent auf Rechte verzichten, die ihm aufgrund eines Kollektivvertrages zustehen (vgl. CCH LLR Federal Labor Relations, § 3020).

Durch den Kollektivvertrag wird der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung und der Arbeitgeber nicht zur Abnahme von Arbeit verpflichtet. Das geschieht mittels des Einzelarbeitsvertrages, in den die im Kollektivvertrag festgesetzten Arbeitsbedingungen als Bestandteil aufgenommen werden, vgl. Association of Westinghouse Salaried Employees v. Westinghouse Electric Corp., 348 U.S. 437 (1955).

2) Vgl. Chamberlain and Kuhn, Collective Bargaining, 1965, S. 64.

3) Vgl. Chamberlain and Kuhn, a.a.O., S. 65 Fußnote 12.

Die Bestimmung der Arbeitnehmervertreter für das 'Bargaining Committee' ist lückenhaft in Secs. 7 und 9 NLRA geregelt. Neben dem Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren, haben die Arbeitnehmer gemäß Sec. 7 NLRA das Recht, Kollektivverhandlungen durch Vertreter ihrer Wahl zu führen (representatives of their own choosing). Die Arbeitnehmervertreter für das 'Bargaining Committee' werden durch Mehrheitswahl gewählt. Das vom Verfassungsrecht her übernommene Mehrheitswahlrecht¹⁾ hat zur Folge, daß durch den abgeschlossenen Kollektivvertrag nicht nur die Gewerkschaftsmitglieder gebunden werden, sondern alle Angehörigen der Arbeitnehmergruppe, von deren Mehrheit die Gewerkschaft gewählt worden ist²⁾. Die Wahl wird unter Aufsicht des Board durchgeführt und kann immer nur einmal im Zeitraum von 12 Monaten erfolgen³⁾. In der Praxis - das Gesetz schweigt dazu - handelt es sich nicht um eine Persönlichkeits-, sondern um eine Listenwahl, wobei regelmäßig verschiedene 'Locals' um die Mehrheit kämpfen.

Wegen der Dauer des Wahlverfahrens und der Beschränkung der Anzahl der Wahlen auf einmal jährlich ist es von erheblicher Bedeutung, ob auch ein informelles Verfahren zur Bestimmung der Mehrheitsgewerkschaft zulässig ist. Das Board hat das für den Fall bejaht, daß eine Gewerkschaft diesbezügliche eindeutige Vollmachten von der Mehrheit der Arbeitnehmer vorlegen kann, und der Unternehmer keinen vernünftigen Grund hat, die vorgelegten Vollmachten anzuzweifeln⁴⁾. Diese Ansicht ist jedoch von einigen Gerichten kritisiert⁵⁾ und als Verletzung von Sec. 7 NLRA abgelehnt worden⁶⁾.

1) Vgl. Biedenkopf, Unternehmer und Gewerkschaft, 1961, S. 124 ff., wo der geschichtliche Prozeß der Übernahme ausführlich dargestellt ist.

2) Gewerkschaft bedeutet hier 'Union' oder 'Local' als Unterorganisation einer 'Union'.

3) Vgl. dazu Sec. 9 NLRA.

4) Vgl. Snow & Sons, 134 NLRB 709 (1961); Brown Truck and Trailer Manufacturing Co., Inc. 106 NLRB 999 (1953); vgl. aber auch Oklahoma Sheraton Corp., 156 NLRB 681 (1966).

5) Vgl. NLRB v. Flomatic Corp., 347 F.2d 74 (1965); Happach v. NLRB, 353 F.2d 629 (1965).

6) NLRB v. Johnnie's Poultry Co., 344 F.2d 617 (1965).

(2) Größe der Wahleinheit

Der Begriff der Mehrheit setzt voraus, daß die Wahl der Vertreter innerhalb einer bestimmten Gruppe erfolgt. Größe und Umfang dieser Gruppe - vom Gesetz 'Bargaining Unit' genannt¹⁾ - sind nicht generell, z.B. als Betrieb oder Unternehmen, definiert. Vielmehr ist es gemäß Sec. 9(b) NLRA Aufgabe des Board, in jedem einzelnen Fall festzustellen, ob die geeignete Wahleinheit (appropriate unit) das Unternehmen (employer unit), der Betrieb (plant unit), eine bestimmte Berufsgruppe (craft unit) oder ein Teil davon (subdivision) ist. Das Gesetz gibt nur einige unzureichende Anhaltspunkte, nach welchen Kriterien das Board bei der Feststellung der geeigneten Wahleinheit vorzugehen hat, wie beispielsweise die Vorschrift, daß Akademiker und Nichtakademiker oder Bewachungspersonal und Produktionsarbeiter grundsätzlich nicht der gleichen Wahleinheit angehören dürfen²⁾. Der Umfang der Wahleinheit ist häufig ein Streitobjekt zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft oder zwischen verschiedenen Gewerkschaften³⁾, da es weitgehend von der Größe der Wahleinheit abhängt, welche Gewerkschaft die Mehrheit erringt. Diese Frage ist daher Gegenstand zahlloser Boardentscheidungen geworden⁴⁾. Bei der Feststellung der Wahleinheit ist das National Labor Relations Board davon ausgegangen, daß das Gesetz nicht die "best geeignete", sondern nur eine "geeignete" Wahleinheit fordert⁵⁾. Bei der Überlegung, wann eine Wahleinheit geeignet ist, hat sich das Board von dem Grundsatz leiten

1) Der Begriff 'Bargaining Unit' wird jedoch von Board, Rechtsprechung und Literatur in unterschiedlicher Bedeutung verwandt: 1. zur Bezeichnung einer Arbeitnehmergruppe als Wahleinheit, 2. zur Bezeichnung einer Arbeitnehmergruppe als Verhandlungseinheit und 3. zur Bezeichnung einer Arbeitnehmergruppe als Tarifeinheit, wobei die drei Arbeitnehmergruppen in aller Regel nicht identisch sind. Zur Vermeidung von Mißverständnissen sollen im folgenden statt 'Bargaining Unit' diese Begriffe verwendet werden.

2) Vgl. Sec. 9(b)(3) NLRA.

3) Vgl. CCH LIR Federal Labor Relations, § 2601.

4) Vom 1.7.1965 - 30.6.1966 allein 12.620 Verfahren, 31 AR NLRB, 1966, S. 8.

5) Vgl. Morand Bros. Beverage Co., 91 NLRB 409, S. 418 (1950).

lassen¹⁾, daß (the) "first and foremost principle (is) that mutuality of interest in wages, hours, and working conditions is the prime determinant of whether a group of employees constitutes an appropriate unit".

Um festzustellen, ob das gemeinschaftliche Interesse einer Arbeitnehmergruppe ausreichend für die Wahleinheit ist, werden vor allem die Arbeitspflichten und das handwerkliche Können der Arbeiter, die Arbeitsbedingungen und das Ausmaß der gewerkschaftlichen Organisierung berücksichtigt²⁾. Die Betonung des gemeinsamen Arbeitnehmerinteresses, das sich durch die Wahleinheit Gehör verschaffen soll, hat naturgemäß zur Folge, daß sich mit jeder Änderung der Interessenlage auch die Wahleinheit ändert und dem Arbeitgeber ein in Bedeutung und Identität wechselnder Verhandlungspartner gegenübersteht. Bei der Feststellung der geeigneten Wahleinheit wägt das Board daher die Interessen der Arbeitnehmer gegen das Erfordernis einer gewissen Stabilität in den Verhandlungsbeziehungen zwischen den Sozialpartnern ab, indem es auf die jeweilige Geschichte der Verhandlungsgewohnheiten abstellt und nach Möglichkeit vorhandene Wahleinheiten bestätigt³⁾. Die Erwägungen des Board führen daher in Übereinstimmung mit dem Gesetz zu dem Ergebnis, daß die Wahleinheiten in der Größe sehr unterschiedlich sind und in zwei verschiedenen Formen vorkommen. Die Größe schwankt zwischen einer Handvoll Arbeiter in einer Abteilung über einige Hundert Arbeitnehmer eines Betriebes bis zu mehr als 10.000 im gesamten Bereich eines Unternehmens⁴⁾. Diese Wahleinheiten sind gleichzeitig entweder 'Industrial Units', indem ihnen Arbeiter aller Berufe angehören, oder sie enthalten nur oder überwiegend Angehörige einer bestimmten Berufsgruppe (Craft Unit). Der Supreme Court hat schon frühzeitig den weiten Ermessensspielraum des Board bei der Feststellung der Wahl-

1) Continental Baking Co., 99 NLRB 777, S. 782 (1952).

2) Vgl. CCH LLR Federal Labor Relations, § 2605.

3) Vgl. Weber, Structure of Collective Bargaining, 1961, S. 7.

4) Für das Verhältnis zwischen Betrieb und Unternehmen als Wahleinheit aus der Sicht des Arbeitgebers vgl. Engl, Case for Local v. Coordinated Bargaining, 66 Lab.Rel.Rep. 158 ff. (1967).

einheit für zulässig gehalten¹⁾ und erklärt, daß die Feststellung des Board für die Gerichte bindend sei, es sei denn, es fehle ihr eine vernünftige Basis²⁾.

(3) Größe der Verhandlungseinheit

Bei der Verabschiedung des Wagner Act ist der Gesetzgeber offensichtlich davon ausgegangen³⁾, daß die vom Board für die Wahl als geeignet festgestellte Unit auch für die Verhandlung geeignet sei, und daher die Verhandlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern jeweils für eine solche Wahleinheit erfolgen müsse. Diese Verknüpfung von Wahleinheit und Verhandlungseinheit hat in der Praxis zu erheblichen Schwierigkeiten geführt. Die einheitliche Verwendung des Begriffes "Bargaining Unit" hat jedoch bei fast allen Beteiligten den Blick dafür getrübt, daß sich hinter dem Begriff drei verschiedene Funktionen verbergen⁴⁾.

Es ist das grundlegende Ziel der Gewerkschaften, das Angebot von Arbeitskraft vom Wettbewerbsdruck zu befreien, um dadurch bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen. Da das nur gelingen kann, wenn der gesamte relevante Markt erfaßt wird, besteht vor allem bei den Gewerkschaften die Tendenz, den Umfang der Verhandlungseinheit den Grenzen des jeweiligen Marktes anzupassen⁵⁾. Der relevante Markt kann von zwei verschiedenen Ge-

1) Vgl. Pittsburgh Plate Glass Co. v. NLRB, 313 U.S. 146 (1941).

2) Vgl. NLRB v. Hearst Publications, Inc., 322 U.S. 111 (1944).

3) Vgl. Sec. 9(a) NLRA: "Representatives designated or selected for the purposes of collective bargaining by the majority of the employees in a unit appropriate for such purposes, shall be the exclusive representatives of all the employees in such unit for the purposes of collective bargaining in respect to rates of pay, wages, hours of employment, or other conditions of employment..."

4) Vgl. Weber, Structure of Collective Bargaining, 1961, S. 28 ff.

5) Vgl. Livernash, The Relation of Power to the Structure and Process of Collective Bargaining, 6 J.Law & Econ. 10, S. 11 (1963); Shultz, Strategies for National Labor Policy, 6 J.Law & Econ. 1, S. 2 (1963).

sichtspunkten her erfaßt werden. Bestimmt man ihn von der Arbeitsleistung her, so umfaßt der Markt alle Arbeitskräfte, die in der Lage und willens sind, eine bestimmte Arbeit auszuführen. Bestimmt man den Markt vom Produkt her, das durch die Arbeitskraft produziert wird, so umfaßt er alle Arbeitnehmer der Hersteller eines bestimmten Produktes oder verwandter Produkte. Das führt dazu, daß Verhandlungseinheiten vom berufsbestimmten Typus sich im Umfang an den relevanten Arbeitskräftemarkt anpassen, während Verhandlungseinheiten vom produktbestimmten Typus sich auf das Gebiet des Produktmarkts ausdehnen. Arbeitskräfte- und Produktmarkt sind jedoch keine Faktoren, die sich gegenseitig ausschließen, sondern der Druck beider Faktoren zusammen hat dazu geführt, den Wirkungsbereich der Verhandlungseinheit über den der Wahleinheit auszudehnen¹⁾. Diese Faktoren werden vom Board nur indirekt unter dem Gesichtspunkt des Umfangs der gewerkschaftlichen Organisation berücksichtigt. Denn diese Faktoren sind im gleichen Maße bestimmend für den Ausdehnungsbereich der 'Locals'. Das Board macht selbst keine Unterscheidung zwischen Wahleinheit und Verhandlungseinheit. Da der Unternehmer gesetzlich nur verpflichtet ist, mit den Vertretern der Wahleinheit zu verhandeln, sieht sich das Board genötigt, dem gewerkschaftlichen Drängen nach größeren, marktumfassenden Verhandlungseinheiten durch die Feststellung entsprechender, aber im Gesetz nicht vorgesehener Wahleinheiten in Gestalt sogenannter "Multi-Employer Units" entgegenzukommen²⁾. Die treibenden Kräfte bei dem Streben nach größeren Verhandlungseinheiten sind in der Regel die Gewerkschaften. Zwar haben auch die Arbeitgeber in den Vereinigten Staaten erkannt, daß sich die Wettbewerbsstellung der einzelnen Unternehmen hinsichtlich der Löhne und Arbeitsbedingungen angleichen läßt und der

1) Vgl. Chamberlain bei Weber, a.a.O., S. 4.

2) Der Begriff "Multi-Employer Unit" wird häufig synonym verwendet mit "Industry-wide Bargaining", "Market-wide" oder "Nation-wide Bargaining". Allgemein bezeichnet 'Multi-Employer Unit' ein vom Arbeitskräftemarkt bestimmtes Gebiet, während 'Industry-wide Unit' sich auf einen bestimmten Produktmarkt bezieht, vgl. CCH LLR Federal Labor Relations, § 2610.

Arbeitsaufwand dadurch verringert werden kann, daß statt vieler kleiner Verhandlungseinheiten eine große besteht. Infolge der zunehmenden Erfahrung im 'Collective Bargaining' scheinen daher die Arbeitgeber zunehmend einer größeren Verhandlungseinheit positiv gegenüberzustehen¹⁾. So gab es im Jahre 1961 schätzungsweise 150.000 Kollektivverträge in den USA²⁾. Davon umfaßten 1.733 Verträge jeweils mehr als 1.000 Arbeitnehmer, insgesamt 8.300.000 Arbeitnehmer. Ein Drittel dieser Kollektivverträge (619) waren 'Multi-Employer'- oder 'Industry-wide'-Verträge. Diese 619 Verträge galten jedoch für 47 % der 8.300.000 Arbeitnehmer. Dagegen herrschte in der verarbeitenden Industrie der Kollektivvertrag mit dem einzelnen Unternehmen vor, wobei 75 % der Verträge sich auf den gesamten Unternehmensbereich erstreckten und nur 25 % auf Betriebsebene abgeschlossen waren³⁾. Die Ausweitung der Verhandlungseinheit vollzieht sich gewöhnlich in der Weise, daß sich Arbeitgeber unter dem Druck gewerkschaftlicher Forderungen bereiterklären, zunächst de facto mit der betreffenden Gewerkschaft für einen größeren, dem Markt angepaßten Bereich als den der Wahleinheit zu verhandeln⁴⁾. Sobald ein Unternehmer dann versucht, aus dieser tatsächlichen Verhandlungseinheit auszubrechen, stellt die Gewerkschaft den Antrag an das Board, die 'Multi-Employer Unit' als Wahleinheit festzustellen. Bei der Feststellung dieser Wahleinheit geht das Board dementsprechend in erster Linie von der bisherigen Verhandlungspraxis und dem Verhalten der

-
- 1) A.A. Engl, Local v. Coordinated Bargaining, 66 Lab.Rel.Rep. 158 (1967).
 - 2) Nach Livernash, Relations of Power, 6 J.Law & Econ. 10, S. 10 ff. (1963). In U.S. Department of Labor, Brief History, 1964, S. 57 wird die Zahl für 1963 mit 140.000 angegeben, was für eine weitere Konzentration spricht.
 - 3) Vgl. Livernash, a.a.O., S. 12.
 - 4) Vgl. Livernash, a.a.O., S. 13; Reich, Collective Bargaining, 8 Lab.L.J. 339, S. 347 (1957); vgl. auch National Master Freight Agreement between International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America and Trucking Employers, Inc.; Agreement between Pacific Coast Association of Pulp and Paper Manufacturers and The Association of Western Pulp and Paper Workers.

Sozialpartner aus¹⁾. Der Supreme Court hat diese Entwicklung im Jahre 1957 sanktioniert²⁾. In der Mehrzahl aller Fälle besteht jedoch keine Identität von Wahleinheit und Verhandlungseinheit³⁾. Vielmehr stehen sich die vom Board nach den Interessen der betroffenen Arbeitnehmer festgestellten Wahl-einheiten und die Verhandlungseinheiten gegenüber, deren Umfang von den Marktfaktoren, dem Verhältnis zwischen jeweiliger Gewerkschaft und Arbeitgeber⁴⁾ und den zur Verhandlung stehenden Problemen bestimmt wird⁵⁾.

(4) Größe der Tarifeinheit

Von der Verhandlungseinheit muß ferner noch die Tarifeinheit unterschieden werden, da diese häufig ebenfalls nicht identisch sind. In den Fällen, wo Verhandlungseinheit und relevanter Markt - aus meist taktischen Gründen der Gewerkschaften - nicht übereinstimmen, findet regelmäßig ein "Pattern Setting" - "Pattern Following" Anwendung, indem die Gewerkschaft mit einem Arbeitgeber einen Kollektivvertrag aushandelt und das gleiche Abkommen dann mit den Konkurrenzunternehmen abschließt, so daß sich ein einheitlicher Tarif über eine gesamte Industrie erstreckt⁶⁾. In der Stahlindustrie beispielsweise sind die Wahl-einheiten die Produktions- und Instandhaltungsabteilungen in den einzelnen Betrieben. Die Verhandlungseinheit im Jahre 1959 umfaßte 11 Unternehmen, und im Wege des 'Pattern Setting' erstreckte sich der gleiche Tarifvertrag auf fast 100 Unternehmen oder praktisch die ganze Stahlindustrie⁷⁾. Die Struktur des

1) Vgl. York Transfer & Storage Company, 107 NLRB 139 (1953); General Motors Corp., Cadillac Motor Car Division, 120 NLRB 1215 (1958); 26 AR NLRB, 1961, S. 58.

2) Vgl. NLRB v. Teamsters, Local 449, 353 U.S. 87, S. 96 (1957).

3) Vgl. Chamberlain, Structure of Bargaining Units, 10 Ind. & Lab.Rel.Rev. 3 (1956).

4) Vgl. Dunlop in Weber, Structure of Collective Bargaining, 1961, S. 28.

5) Vgl. Dunlop, a.a.O., S. 27.

6) Vgl. Livernash in Weber, a.a.O., S. 48 über das 'Pattern Setting' in der Automobilindustrie.

7) So Dunlop in Weber, a.a.O., S. 26.

'Collective Bargaining Systems' läßt sich daher nur in der Zusammenschau von Wahleinheit, Verhandlungseinheit und Tarifeinheit erfassen¹⁾. Im Hinblick auf die Arbeitnehmerbeteiligung ist hier jedoch nur die Verhandlungseinheit von Interesse, um festzustellen, wie die Mitglieder des 'Bargaining Committee' bestimmt werden. Es darf dabei aber nicht übersehen werden, daß Wahleinheit, Verhandlungseinheit und Tarifeinheit zwar identisch sein können, es in der Regel aber tatsächlich nicht sind.

(5) Beteiligung der Gewerkschaften

Wenn auch weder vom Gesetz noch vom Board gefordert wird, daß die Arbeitnehmervertretung für das 'Bargaining Committee' Gewerkschaften sein müssen, so zeigt sich in der Praxis doch eine enge Verflechtung zwischen Gewerkschaft und Wahleinheit. Es ist beispielsweise rechtlich durchaus zulässig und soll vorgekommen sein, daß eine Wahleinheit einen Rechtsanwalt mit der Aufgabe betraut hat, die Arbeiter im 'Bargaining Committee' zu vertreten. Im Normalfall wird die Wahleinheit jedoch durch eine 'Local' vertreten, die ihren gewerkschaftlichen Organisationsapparat damit der Wahleinheit zur Verfügung stellt. Diese enge Verbindung rechtfertigt zwar den Sprachgebrauch, daß sich im 'Bargaining Committee' Arbeitgeber und Gewerkschaft am Verhandlungstisch gegenüber sitzen. Man muß dabei aber im Auge behalten, daß der Verhandlungspartner des Arbeitgebers rechtlich nicht die Gewerkschaft, sondern die durch sie vertretene Wahleinheit ist. Auch kann das nicht zu der Schlußfolgerung führen, die Gewerkschaft als solche sei nicht Schutzobjekt der gesetzlich garantierten Koalitionsfreiheit, sondern nur Nutznießerin²⁾. Diese Auffassung widerspricht sowohl den gesetzgeberischen Absichten wie auch dem Wortlaut von Sec. 7 NLRA, der den Arbeitern in Ausübung des Koalitionsrechts die Befugnis gibt, sowohl Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten als

1) Vgl. Livernash, Relations of Power, 6 J. Law & Econ. 10, S. 12 (1963).

2) So anscheinend Biedenkopf, Unternehmer und Gewerkschaft, 1961, S. 127.

auch durch Vertreter ihrer eigenen Wahl kollektiv mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Es handelt sich dabei um zwei voneinander unabhängige Schutzobjekte¹⁾. Wenn die Mehrheit der Angehörigen einer Wahleinheit eine 'Local' als Verhandlungsvertreter gewählt hat, und wenn die Wahleinheit mit der Verhandlungseinheit identisch ist, wählt die 'Local' normalerweise für jede Verhandlungsperiode eine neue Delegation für das 'Bargaining Committee'²⁾. Manchmal ist die Verhandlungsdelegation auch eine stehende Einrichtung der örtlichen Gewerkschaftsorganisation. Die Zusammensetzung der Delegation richtet sich nach der Verfassung der 'Local'. Der Vorsitzende der 'Local' ist immer Mitglied der Delegation, die anderen sind führende Mitglieder der 'Local'. Daneben gehören der Verhandlungsdelegation ein oder mehrere Mitglieder der 'Union' an. Dabei handelt es sich meist um Gewerkschaftsfunktionäre mit umfassender Erfahrung in Kollektivverhandlungen, die als Außenseiter nicht durch das Arbeitsverhältnis in ihrer Verhandlungsposition behindert werden und mit mehr Nachdruck eine Forderung vertreten können als Betriebsangehörige. Es findet sich daher vielfach, daß ein Vertreter der 'Union' Sprecher der Delegation ist. Das bedeutet jedoch nicht, daß die 'Union' die Verhandlung führt. Im Rahmen der Satzung und der allgemeinen Absprachen haben die nationalen Gewerkschaften den 'Locals' in der Regel weiten Spielraum für die Verhandlungen gelassen. Daher werden die Verhandlungsvorschläge und Forderungen von den örtlichen Organisationen vorbereitet, und der Vertreter der 'Union' erhält auch von hier die notwendigen Informationen. Ist die Verhandlungseinheit größer als die Wahleinheit, so nimmt die 'Union' regelmäßig stärkeren Einfluß auf die Verhandlungsführung. Zwar setzt sich auch in diesem Fall die Verhandlungsdelegation aus Vertretern der Führungsgremien der 'Locals' und Vertretern der 'Union' zusammen, jedoch haben letztere naturgemäß einen stärkeren

1) Vgl. Sec. 9(c)(5) NLRA, wonach das Ausmaß der gewerkschaftlichen Organisation für die Feststellung der Wahleinheit nicht allein ausschlaggebend sein darf.

2) Vgl. zum folgenden Chamberlain and Kuhn, Collective Bargaining, 1965, S. 58 ff.

Einfluß. Umfaßt die Verhandlungseinheit einen großen Konzern oder einen ganzen Markt, so leiten regelmäßig Vorstandsmitglieder der 'Union' die Verhandlung.

(6) Größe des Bargaining Committee

Das Gesetz enthält keinerlei Hinweise über die Größe des 'Committees'. Die Zahl der Mitglieder kann daher theoretisch zwischen mindestens zwei - je ein Vertreter der Unternehmensleitung und der Gewerkschaft - und unendlich schwanken. Da im 'Bargaining Committee' nicht abgestimmt, sondern verhandelt wird, kann jede Seite grundsätzlich so viele Vertreter delegieren, wie sie für richtig hält. In der Praxis sind vor allem zwei Gesichtspunkte ausschlaggebend¹⁾. Einmal die Tatsache, daß Verhandlungsergebnisse sowohl auf seiten des Arbeitgebers als auch auf seiten der Arbeitnehmerschaft leichter verantwortet und "verkauft" werden können, wenn möglichst viele Personen an der Verhandlung selbst teilgenommen haben. Dieser Gesichtspunkt gilt für die Vertreter des Unternehmens jedoch nur beschränkt, weil hier die Verhandlungsergebnisse weitgehend im Wege der autoritativen Anordnung durchgesetzt werden können. Dagegen hat dieser Punkt besondere Bedeutung für die Gewerkschaftsvertreter, da es ein Grundsatz der Gewerkschaftsverfassungen ist, daß die im 'Bargaining Committee' ausgehandelten Ergebnisse der formellen Zustimmung (Ratifikation) durch die betroffenen Arbeitnehmer bedürfen²⁾. Für eine Begrenzung der Anzahl der Mitglieder spricht andererseits die Erfahrung, daß große 'Bargaining Committees' unbeweglich sind und eine

1) Vgl. zum folgenden Chamberlain and Kuhn, a.a.O., S. 60.

2) Vgl. Shulman, Reason, Contract, and Law in Labor Relations, 68 Harv.L.Rev. 999, S. 1004 (1955); vgl. Chamberlain and Kuhn, a.a.O., S. 61 und Fußnote 10 auf S. 61. Während die Abstimmung über die Verhandlungsergebnisse eigentlich von allen Angehörigen der Wahl-bzw. Verhandlungseinheit vorgenommen werden müßte, beschränkt sich die Abstimmung in der Praxis auf die Gewerkschaftsmitglieder. Eine Übereinstimmung zwischen den Mitgliedern der Wahlseinheit und den Gewerkschaftsmitgliedern besteht nur im Fall der Vereinbarung einer 'Union-Shop'-Klausel.

zielstrebige Verhandlungsführung erschweren. Daher findet sich gelegentlich die Kompromißlösung, daß ein größerer Personenkreis von Vertretern des Management und der Gewerkschaften genauestens über den Gang der Verhandlung informiert wird oder sogar als Zuhörer daran teilnimmt, während die eigentliche Verhandlung auf einen kleinen Kreis beschränkt bleibt.

(7) Zusammentritt des Bargaining Committee

Sec. 8(d) NLRA legt den Sozialpartnern auf, "at reasonable times" zusammenzukommen. Dabei ist zu unterscheiden, ob das 'Bargaining Committee' zusammentritt, um einen neuen Kollektivvertrag auszuhandeln, weil der bestehende abläuft, oder um über Ergänzungen zu einem bestehenden Kollektivvertrag zu verhandeln. Im ersten Fall ist erforderlich, daß die Partei, die einen neuen Vertrag aushandeln will, der anderen Seite 60 Tage vorher Kenntnis davon gibt, damit genügend Zeit zur Vorbereitung besteht. Im zweiten Fall besteht dieses Fristerfordernis nicht, und das 'Bargaining Committee' tritt nach gegenseitiger Übereinkunft zusammen. Das bedeutet in jedem Fall, daß das 'Bargaining Committee' keine stehende Einrichtung ist, sondern mehr oder weniger ad hoc zusammentritt. Da die Ergänzung eines bestehenden Kollektivvertrages auch durch das 'Grievance Committee' erfolgen kann, liegt die Aufgabe des 'Bargaining Committee' in erster Linie in der Aushandlung neuer Verträge. Die Laufzeit von über 80 % aller Kollektivverträge, die je über 1.000 Arbeitnehmer erfaßten, betrug im Jahre 1961 mindestens zwei Jahre. Demgemäß tritt das 'Bargaining Committee' in diesen Fällen auch nur etwa alle zwei Jahre zusammen¹⁾.

b) Rechte der Arbeitnehmervertreter im Bargaining Committee

(1) Recht auf Verhandlung

Es ist die Ansicht vertreten worden, daß in manchen wichtigen wirtschaftlichen Angelegenheiten das 'Collectiv Bargaining

1) Vgl. Bureau of Labor Statistics, Major Union Contracts in the United States, 1961, 85 Monthly Labor Review 1136 (1962).

Committee' die Rolle des gesetzlichen Management übernommen hat, das Unternehmen zu leiten¹⁾. Die überragende Bedeutung, die dem 'Bargaining Committee' im Leben der amerikanischen Wirtschaft zukommt, beruht auf der besonderen Kombination von Ausübung wirtschaftlicher Macht und ihrer rechtlichen Beschränkung²⁾.

Das Recht der Sozialpartner, ihre Auseinandersetzungen mit Mitteln wirtschaftlicher Macht (Streik und Aussperrung) auszutragen, ist vom National Labor Relations Act nicht wesentlich eingeschränkt worden. In bezug auf das 'Bargaining Committee' läßt sich wirtschaftliche Macht als die relative Bereitschaft der Verhandlungspartner begreifen, ihre Forderungen mittels Streik oder Aussperrung durchzusetzen³⁾. Die Möglichkeit des Arbeitskampfes ist der Ausgangspunkt der Kollektivverhandlung, und das Bemühen, eine wirtschaftliche Auseinandersetzung zu vermeiden, ist die Triebfeder zum Abschluß von Kollektivverträgen⁴⁾. Um zu verhindern, daß diese Konfrontation der Sozialpartner im 'Bargaining Committee' tatsächlich in wirtschaftlichem Kampf endet oder durch staatlichen Eingriff geregelt werden muß, hat sich aus der wirtschaftlichen Praxis das System des 'Collective Bargaining' entwickelt.

Der Schlüssel zum Verständnis der Verhandlung im 'Bargaining Committee' liegt in der Pflicht der Sozialpartner, bona fide (in good faith) miteinander zu verhandeln. Sec. 8(a)(5) NLRA erklärt die Weigerung des Arbeitgebers, mit den Vertretern seiner Arbeitnehmer kollektiv zu verhandeln und eine einseitige Entscheidung des Arbeitgebers ohne Verhandlung zu einer un-

1) So bereits Chamberlain, Union Challenge, 1948, S. 220.

2) Vgl. dazu auch Wellington, Freedom of Contract and the Collective Bargaining Agreement, 14 Lab.L.J. 1016 (1963).

3) Vgl. Livernash, Relations of Power, 6 J.Law & Econ. 10, S. 18 (1963).

4) Vgl. Morgan, The Adequacy of Collective Bargaining, 16 Lab. L.J. 87, S. 88-90 (1965).

lauteren Arbeitskämpfungsmethode¹⁾. Sec. 8(b)(3) NLRA enthält die entsprechende Bestimmung für Arbeitnehmerorganisationen.

'Collective Bargaining' bedeutet nach Sec. 8(d) NLRA die Ausübung der gegenseitigen Verpflichtung von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern, miteinander bona fide über Löhne, Arbeitszeit und sonstige Bedingungen des Arbeitsverhältnisses zu verhandeln²⁾. Dabei steht jedoch die Bedeutung des Begriffes "to bargain in good faith" in umgekehrtem Verhältnis zur Möglichkeit, ihn genau zu definieren. Schon kurz nach Verab-

-
- 1) Sec. 8(a) It shall be an unfair labor practice for an employer -
- (1) to interfere with, restrain, or coerce employees in the exercise of the rights guaranteed in section 7;
 - (2) to dominate or interfere with the formation or administration of any labor organization or contribute financial or other support to it ...
 - (3) by discrimination in regard to hire or tenure of employment or any term or condition of employment to encourage or discourage membership in any labor organization ...
 - (4) to discharge or otherwise discriminate against an employee because he has filed charges or given testimony under this Act;
 - (5) to refuse to bargain collectively with the representatives of his employees, subject to the provisions of section 9(a).
- Sec. 9(a) Representatives designated or selected for the purposes of collective bargaining by the majority of the employees in a unit appropriate for such purposes, shall be the exclusive representatives of all the employees in such unit for the purposes of collective bargaining in respect to rates of pay, wages, hours of employment, or other conditions of employment ...
- 2) Sec. 8(d) For the purposes of this section, to bargain collectively is the performance of the mutual obligation of the employer and the representative of the employees to meet at reasonable times and confer in good faith with respect to wages, hours, and other terms and conditions of employment, or the negotiation of an agreement, or any question arising thereunder, and the execution of a written contract incorporating any agreement reached if requested by either party ... Sec. 8(d) NLRA ist erst 1947 durch das Taft-Hartley Amendment eingefügt worden und stellt eine Kodifikation der bis dahin ergangenen Entscheidungen des NLRB zum Thema Verhandlungspflicht dar, vgl. Cox and Dunlop, Regulation of Collective Bargaining, 1950, S. 400. Zur Entwicklung der Verhandlungspflicht vgl. die ausführliche Darstellung bei Ross, Government as a Source of Union Power, The Role of Public Policy in Collective Bargaining, Providence 1965, S. 8 ff.

scheidung des Wagner Act hat ein 'Trial Examiner' treffend bemerkt, daß "the only generalization which can be made as to the requirements of good faith bargaining is that it is risky to generalize"¹⁾. Das Gesetz unternimmt keinen Versuch, diesen Begriff näher zu bestimmen, sondern überläßt die Aufgabe dem Board²⁾.

Da es regelmäßig die Gewerkschaft ist, die Forderungen stellt, über die sich der Arbeitgeber zu verhandeln weigert, befaßt sich die Mehrzahl der Entscheidungen des Board mit einem Verstoß des Arbeitgebers gegen die Verpflichtung, bona fide zu verhandeln, und in der Literatur wird häufig auch nur von der Verpflichtung des Arbeitgebers gesprochen³⁾. Die Pflicht "to bargain in good faith" trifft jedoch grundsätzlich die Sozialpartner gleichermaßen.

Nach den Entscheidungen des Board und der Rechtsprechung bedeutet 'Good Faith Bargaining' einerseits, daß Arbeitgeber und Gewerkschaften sich ohne Vorbehalte an den Verhandlungstisch begeben und ernsthaft bemüht sind, zum Abschluß eines Kollektivvertrages zu kommen⁴⁾. Das hat andererseits aber nicht zur Folge, daß etwa der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen bestimmten Kollektivvertrag abzuschließen. Es steht beiden Seiten frei zu entscheiden, ob ein Vorschlag der anderen Partei annehmbar ist oder nicht⁵⁾. Unter dem Gesichtspunkt 'Good Faith' wird daher nur die Art und Weise der Verhandlungsführung, nicht deren Ergebnis beurteilt. Ob die Verhandlungspartner bona fide miteinander verkehren, ist in erster Linie eine Frage ihrer Einstellung und als solche von einer Verwaltungsbehörde oder vom Gericht kaum überprüfbar. Das Board hat

1) In Pioneer Pearl Button Co., 1 NLRB 837, S. 843 (1936).

2) Vgl. Shneidman, Industrial Decisions and Labor Law, 16 Lab.L.J. 404 (1965).

3) Vgl. statt aller Fleming, Obligation to Bargain in Good Faith, 47 Va.L.Rev. 988 (1961).

4) Vgl. NLRB v. American National Insurance Co., 343 U.S. 395, S. 402 (1952).

5) Vgl. Chamberlain, Union Challenge, 1948, S. 174; NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp., 301 U.S. 1, S. 45 (1937).

trotzdem eine Reihe von Kriterien entwickelt, anhand derer es eine Beurteilung vornimmt. Das wichtigste Kriterium ist, ob der Arbeitgeber einen Vorschlag der Gewerkschaft mit einem Gegenvorschlag beantwortet, wie es die Theorie vom 'Collective Bargaining' als Austausch von Informationen, Vorschlägen und Ideen erfordert¹⁾. Der Unternehmer ist zwar gesetzlich nicht verpflichtet, ein Gegenangebot zu machen. Das Unterlassen wird jedoch vom Board in der Regel als Indiz gewertet, daß er nicht in 'Good Faith' verhandelt, sondern versucht, den Abschluß eines Kollektivvertrages hinauszuzögern oder zu verhindern. Das gilt vor allem für den Fall, daß die Gewerkschaft um ein Gegenangebot gebeten hat. Um festzustellen, ob die Parteien bona fide verhandelt haben oder ob eine Seite durch Verstoß gegen diese Verpflichtung eine unlautere Arbeitskampfmethode angewandt hat, legt das Board darüber hinaus keine einheitlichen Maßstäbe an, sondern prüft alle Umstände des einzelnen Falles, wie etwa ungesetzliches Verhalten des Arbeitgebers, die zeitliche Reihenfolge der Ereignisse und die Anzahl und Dauer der Sitzungen des 'Bargaining Committee'²⁾. Es ist daher nicht erstaunlich, daß gerade dem Erfordernis 'Good Faith', so wie es das Board und die Gerichte interpretiert haben, vorgeworfen wird, es führe nur zu Unsicherheit und Verwirrung, einem "Morast" bürokratischer Anordnungen und zu einem Übermaß an staatlicher Regulierung³⁾. In diesem Zusammenhang ist eine erst in den letzten Jahren als Antwort auf die Unsicherheit des 'Good Faith' entwickelte Verhandlungstaktik der Arbeitgeberseite, "Boulwareism" genannt, von Inter-

1) Vgl. CCH LLR Federal Labor Relations, § 3115; Daykin, Legal Issues in Labor Relations, Iowa City 1961, S. 21; Landies Tool Co., 89 NLRB 503, S. 507 (1950).

2) Vgl. CCH LLR Federal Labor Relations, § 3085.

3) So Committee for Economic Development, Union Powers and Union Functions: Toward a Better Balance, New York 1964, S. 18.

esse¹⁾. Dabei tritt der Unternehmer mit einem als endgültig betrachteten Vorschlag, der den Interessen der Arbeitnehmer so weit wie möglich entgegenkommt, in die Verhandlung ein. Das entspricht nicht der Vorstellung vom 'Collective Bargaining' als "Handel". Zwar hat das Labor Board im Fall General Electric Company²⁾ dies Verhalten als "Vogel-friß-oder-stirb"-Einstellung gekennzeichnet und für eine unlautere Arbeitskämpfungsmethode angesehen. Es spielen hier jedoch besondere Umstände eine Rolle, so daß nicht klar zu ersehen ist, ob das Board 'Boulwareism' generell als 'Unfair Labor Practice' ansieht. Auch die weiteren Entscheidungen haben noch keine Klarheit gebracht³⁾. Im Schrifttum wird diese Verhandlungstaktik jedoch für zulässig gehalten⁴⁾.

Die Verhandlungspflicht ist, was den Inhalt der Verhandlungen betrifft, auf den ersten Blick beinahe allumfassend. Alles, was mit Löhnen, Arbeitszeit und sonstigen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses zusammenhängt, kann verhandelt und zum Inhalt eines Kollektivvertrages gemacht werden. Da keine Entscheidung denkbar ist, die sich nicht auf die Löhne, Arbeitszeit oder sonstige Arbeitsbedingungen auswirken kann, fragt es sich, ob es eine Grenze der Verhandlungspflicht gibt und wo sie verläuft. Nachdem sich die Verhandlungen im 'Bargaining Committee' in den ersten 15 Jahren seines Bestehens mehr oder minder in den her-

1) So genannt nach ihrem geistigen Vater, Boulware, Vice-President von General Electric. 'Boulwareism' bezeichnet die zuerst von General Electric angewandte Praxis, aufgrund von intensiven Studien die Wünsche und Vorstellungen der Arbeitnehmer festzustellen, um diese dann in einen Verhandlungsvorschlag der Arbeitgeberseite einzukleiden, der im 'Bargaining Committee' von vornherein als endgültig angesehen werden soll. Die Firma hält an diesem Vorschlag fest und ist nicht bereit, einen abweichenden Gegenvorschlag zu machen oder anzunehmen, da ihr Vorschlag bereits die Arbeitnehmerinteressen vollständig berücksichtigt.

2) 150 NLRB 192 (1964).

3) Vgl. Intercontinental Engineering & Manufacturing Co., 151 NLRB 1441 (1965); Capitol Aviation, Inc., 152 NLRB No. 80 (1965), enf.den. 355 F.2d 875 (1966).

4) Vgl. Collective Bargaining, Boulwareism, and the Fluctuating Duty to Concede, 61 Nw.U.L.Rev. 427 (1966).

kömmlichen Grenzen - Verhandlung über Arbeitsbedingungen, Sozialeinrichtungen, Kündigungsschutz - gehalten haben, zeigt sich in den letzten 15 Jahren das zunehmende Bestreben der Gewerkschaften, den Bereich der Verhandlung immer weiter auszudehnen und Einfluß auch auf wirtschaftliche Entscheidungen zu nehmen, die bis dahin als selbstverständlich zum Bereich der Unternehmerfreiheit gehörten. Die Unterscheidung der Abgrenzung zwischen Themen, die im 'Bargaining Committee' verhandelt werden können und damit einer gemeinsamen Entscheidung von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern unterliegen und Themen, die nicht im Rahmen des 'Collective Bargaining Committee' behandelt werden und allein im Ermessen des Arbeitgebers stehen, wird Gegenstand des dritten Teils sein.

Die Pflicht, bona fide zu verhandeln, hat zur Folge, daß alle Angelegenheiten, die auf den Tisch gebracht werden, nur durch Übereinkunft beider Parteien, d.h. durch gemeinsame, gleichberechtigte Entscheidung erledigt werden können. Die Verhandlungspflicht setzt jedoch merkwürdigerweise keine Verhandlungs- und Abschlußkompetenz voraus. Es geschieht daher häufiger, daß die Parteien miteinander verhandeln, nur um bei Abschluß der Verhandlungen herauszufinden, daß die eine oder andere Seite nicht legitimiert ist, selbständig einen Kollektivvertrag abzuschließen¹⁾. Da das 'Bargaining Committee' nach dem Gesetz das allein zuständige Organ ist, die Arbeitsbedingungen im weiteren Sinne festzulegen, stellt es eine unlautere Arbeitskämpfungsmethode dar, wenn der Unternehmer in bezug auf ein zulässiges Verhandlungsthema eine einseitige Entscheidung fällt²⁾.

Die Verhandlungspflicht des Arbeitgebers und damit das Verbot, einseitige Entscheidungen zu treffen, entfällt jedoch unter bestimmten Voraussetzungen. Die Verhandlungspflicht endet, wenn die Verhandlung im 'Bargaining Committee' in eine Sackgasse

1) Vgl. Chamberlain and Kuhn, Collective Bargaining, 1965, S. 67.

2) Vgl. Kohler Co., 128 NLRB 1062, S. 1078 ff. (1960); NLRB v. Crompton Highland Mills, Inc., 337 U.S. 217 (1949); May Department Stores v. NLRB, 326 U.S. 376 (1945); 26 AR NLRB, 1961, S. 115.

geraten ist¹⁾, denn durch die Verhandlungspflicht soll nicht bewirkt werden, daß das 'Bargaining Committee' "fruchtlose Marathondiskussionen" absolviert²⁾. Wenn daher die Verhandlung in eine Sackgasse (Impasse) geraten ist, ist der Arbeitgeber - und auch die Gewerkschaft - frei, einseitige Entscheidungen in bezug auf Verhandlungspunkte zu fällen und auszuführen. Grundsätzlich endet die Verhandlungspflicht natürlich auch dann, wenn die Verhandlungen zum Erfolg geführt haben, d.h. wenn ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen worden ist. Das gilt jedoch nicht ohne Ausnahmen. In bezug auf Angelegenheiten, die weder im 'Bargaining Committee' verhandelt noch in den Vertrag aufgenommen worden sind, kann die Gewerkschaft auch während des Bestehens des Kollektivvertrages jederzeit eine neue Verhandlung fordern und der Arbeitgeber ist gehindert, allein zu entscheiden³⁾, es sei denn, er hat sich dieses Recht im Vertrag vorbehalten (management prerogative clause)⁴⁾ oder die Gewerkschaft hat darauf verzichtet (waiver). Dieser Vorbehalt oder Verzicht muß jedoch klar und unmißverständlich erfolgen⁵⁾. Ein schlüssiger Verzicht der Gewerkschaft ist nicht möglich⁶⁾.

1) Vgl. CCH LLR Federal Labor Relations, § 3120.

2) NLRB v. American National Insurance Co., 343 U.S. 395, S. 404 (1952).

3) Zur Verhandlungspflicht nach Abschluß eines Kollektivvertrages vgl. Alexander Milburn Co., 62 NLRB 482 (1945); Jacobs Manufacturing Co., 94 NLRB 1214 (1951), enf. 196 F.2d 680 (1952); California Cotton Cooperative Association Ltd., 110 NLRB 1494 (1954).

4) Zur Bedeutung von Management Prerogative Clauses vgl. Wortman and McCormick, Management Rights and the Collective Bargaining Agreement, 16 Lab.L.J. 195, S. 197 (1965).

5) Vgl. New York Mirror, 151 NLRB 834 (1965); Smith Cabinet Manufacturing Co., Inc., 147 NLRB 1506 (1964).

6) Die von Biedenkopf, Unternehmer und Gewerkschaft, 1961, S. 59 vertretene Ansicht, daß auch ein schlüssiger Verzicht möglich sei, ist nach dem gegenwärtigen Stand der Rechtsprechung überholt.

(2) Recht auf Information

In ständiger und unbestrittener Entscheidungspraxis hat das Board¹⁾ in Übereinstimmung mit den Gerichten²⁾ vertreten, daß die Verhandlungspflicht des Arbeitgebers auch eine Informationspflicht umfaßt. Auf Verlangen der Gewerkschaft muß der Arbeitgeber über alles Auskunft geben, was erforderlich ist, damit die Arbeitnehmervertreter im 'Bargaining Committee' die von Arbeitgeberseite vorgebrachten Argumente verstehen und die Diskussion "intelligent" führen können und damit die Gewerkschaft die Kollektivvereinbarung entsprechend anwenden kann³⁾. Wenn die Gewerkschaft Auskunft verlangt, braucht sie nicht darzutun, daß die gewünschte Auskunft Bedeutung für einen bestimmten Verhandlungsgegenstand hat. Es genügt, wenn gezeigt wird, daß die Auskunft allgemein wünschenswert für die Verhandlungsführung oder Vertragsanwendung ist⁴⁾. Die Auskunftspflicht erstreckt sich daher zumindest auf alle Angelegenheiten, die Gegenstand der Verhandlung und Inhalt des Kollektivvertrages werden können. Die Erteilung der Auskunft kann der Arbeitgeber nicht mit der Begründung verweigern, es handle sich um ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis und falls die Information beispielsweise in die Hände der Konkurrenz gerate, werde sich dies nachteilig auf das Unternehmen auswirken⁵⁾. Das Board hat sich unter Zustimmung der Gerichte auf den Standpunkt gestellt⁶⁾, daß ein Schaden, der aus der Weitergabe

1) Vgl. F.W. Woolworth Co., 109 NLRB 196 (1954).

2) NLRB v. Acme Industrial Co., 385 U.S. 432, S. 435 (1967); NLRB v. Truitt Manufacturing Co., 351 U.S. 149 (1956); Fafnir Bearing Co. v. NLRB, 362 F.2d 716 (1966). Vgl. auch Huston, Furnishing Information as an Element of Employer's Good Faith Bargaining, 35 U.Det.L.J. 471 (1958).

3) Vgl. CCH LLR Federal Labor Relations, § 3135.

4) Vgl. J.I. Case Co. v. NLRB, 253 F.2d 149 (1958); International Powder Metallurgy Co., 134 NLRB 1605 (1961).

5) Vgl. Utica Observer-Dispatch, Inc. v. NLRB, 229 F.2d 575 (1956); Frontier Homes Corp., 153 NLRB 1070 (1965).

6) Vgl. Hastings & Sons Publishing Co., 102 NLRB 708 (1953); Aluminum Ore Co. v. NLRB, 131 F.2d 485 (1942); Hearst Corp., Boston-American-Advertiser Division, 102 NLRB 637 (1953).

von vertraulicher Information an die Konkurrenz entsteht, vom Unternehmen in Kauf genommen werden muß, da das öffentliche Interesse an einer fruchtbaren und erfolgreichen Verhandlung, der die Informationspflicht dient, vorgeht¹⁾. Die Grenze ist jedoch dann erreicht, wenn der einzige Zweck des gewerkschaftlichen Auskunftverlangens Schikane darstellt²⁾, wenn die Erlangung der Information für den Arbeitgeber so schwierig ist, daß sie ihm nicht zugemutet werden kann oder wenn die Gewerkschaft ebenso leicht Zugang zu der gewünschten Information hat wie der Arbeitgeber selbst³⁾.

2. Grievance Procedure

a) Grievance Committees

Neben dem 'Collective Bargaining Committee' besteht in Gestalt der 'Grievance Committees' ein zweites Organ, das am Entscheidungsprozeß im Unternehmen beteiligt ist⁴⁾. Während der Laufzeit eines Kollektivvertrages sind es in der Praxis hauptsächlich die 'Grievance' oder 'Shop Committees' (Beschwerdekomites), die die Arbeitnehmerinteressen im Entscheidungsprozeß vertreten⁵⁾ oder wie es ein Gewerkschaftsfunktionär einmal ausgedrückt hat⁶⁾:

"The grievance process is year-round, continuous collective bargaining. The contract is like a rubber bag. You probe

-
- 1) Die Frage, ob der Arbeitgeber die betreffenden Gewerkschaftsvertreter für die Weitergabe von vertraulicher Information und den daraus entstandenen Schaden verantwortlich machen kann, wird anscheinend weder in Rechtsprechung noch Schrifttum gestellt.
 - 2) Vgl. CCH LLR Federal Labor Relations, § 3135.248.
 - 3) Vgl. CCH LLR Federal Labor Relations, § 3135; wenn die vorhandenen Unterlagen des Unternehmens nicht ausreichen, kann die Gewerkschaft selbst Zeitstudien im Unternehmen anfertigen lassen, vgl. NLRB v. Otis Elevator Co., 208 F.2d 176 (1953).
 - 4) Vgl. Cushman in Weber, Structure of Collective Bargaining, 1961, S. 62 und Gregory, Labor and the Law 1949, S. 405.
 - 5) Vgl. Meltzer, The Supreme Court, Arbitrability and Collective Bargaining, 28 U.Chi.L.Rev. 464, S. 473 (1961).
 - 6) Aus Weber, a.a.O., S. 14.

it this way and that - what you need is a leverage. The company does not view all the grievances judiciously, because it cannot. Through its prerogatives and initiative it has usually more leverage than the union. We have to resort to undercover bargaining tactics to get any leverage to penalize the company. You've got to move the situation, and you don't do it always by being nice and talking sweet."

Die Einrichtungen der 'Grievance Procedure' sind nirgendwo gesetzlich geregelt. Sie sind einzig und allein Produkte der Kollektivverträge, und als solche sind sie so selbstverständlich, daß es kaum einen Vertrag gibt, der nicht ein mehrstufiges Beschwerdesystem kennt¹⁾, das häufig in eine neutrale Schiedsstelle mündet, deren Spruch (award) verbindlich ist²⁾. Die Organe der 'Grievance Procedure' sind so sehr Bestandteil des 'Collective Bargaining Systems', daß eine Darstellung erforderlich ist, auch wenn wirtschaftliche Angelegenheiten in der Mehrzahl im 'Bargaining Committee' verhandelt werden. Besondere Bedeutung gewinnen die 'Grievance Committees' in den Fällen, in denen die Verhandlungseinheit so groß geworden ist, daß die besonderen Bedürfnisse eines einzelnen Betriebes oder einer Abteilung nicht mehr genügend berücksichtigt werden können. Diese Sonderinteressen verschaffen sich dann häufig auf dem Wege des 'Fractional Bargaining' durch die 'Grievance Committees' Gehör. Teilweise wird diesem Vorgang im Kollektivvertrag dadurch Rechnung getragen, daß vom Vertrag abweichende 'Local Practices' zugelassen werden³⁾.

-
- 1) Vgl. Agreement between United States Steel Corp. and United Steelworkers of America; Agreement between The B.F. Goodrich Company and United Rubber, Cork, Lenoleum and Plastic Workers of America; Agreement between Consolidated Edison Co. of New York, Inc. and the Utility Workers Union of America and its Local Union Nos. 1 and 2; Agreement between Johnson & Johnson, Ethicon, Inc. and The Textile Workers Union of America and its Local 630; National Master Freight Agreement; Agreement between the Brewery Proprietors of Milwaukee, Wisconsin and Brewery Workers Local Union No. 9 and the International Union of the United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers of America; Agreement between the Yale & Town Manufacturing Company, Salem Division and United Steel Workers of America, Local Union No. 4505.
 - 2) Vgl. Cox and Dunlop, Duty to Bargain Collectively, 63 Harv. L.Rev. 1097, S. 1107 (1950).
 - 3) Vgl. Chamberlain bei Weber, Structure of Collectiv Bargaining, 1961, S. 14.

Da die Regelung der 'Grievance Committees' durch die Kollektivverträge erfolgt, variieren die Einzelheiten von einem Betrieb (Verhandlungseinheit) zum anderen. Im wesentlichen handelt es sich um eine Hierarchie von 'Committees', die sich aus Vertretern der Unternehmens- oder Betriebsleitung und gewerkschaftsangehörigen Betriebsmitgliedern zusammensetzt¹⁾. Wie der Name sagt, dienen sie in erster Linie der Beilegung von Unstimmigkeiten und Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen²⁾. Darüber hinaus erfüllen die 'Grievance Committees' jedoch eine Reihe anderer Funktionen, wie Informationsaustausch und Informationsweitergabe, Konsultation der Gewerkschaften und Beteiligung der Gewerkschaften an Unternehmensentscheidungen.

(1) Shop Stewart

Die unterste Stufe des Beschwerdesystems befindet sich auf der Ebene der Betriebsabteilung. Die Beschwerde eines Arbeitnehmers wird hier nicht von einem 'Committee', sondern in mehr oder minder zwangloser Zusammenarbeit zwischen dem 'Foreman'³⁾ als Vertreter des Management und dem 'Stewart' als Vertreter der Gewerkschaft erledigt. Der Stewart ist entweder unmittelbar von der Gewerkschaft als Vertrauensmann eingesetzt oder wird von den Arbeitern seiner Abteilung gewählt und von der Gewerkschaft bestätigt⁴⁾. Der Stewart wacht darüber, daß alle Personalangelegenheiten in seiner Abteilung entsprechend dem im Kollektivvertrag vorgesehenen Senioritätssystem gehandhabt werden.

-
- 1) Vgl. Shulman, Contract and Law, 68 Harv.L.Rev. 999, S. 1007 (1955); Cox, Legal Nature of Collective Bargaining, 57 Mich. L.Rev. 1, S. 27 (1958).
 - 2) Außerdem hat ein Arbeitnehmer nach Sec. 9(a) NIRA das Recht zu verlangen, daß seiner Beschwerde ohne Mitwirkung der Gewerkschaft vom Arbeitgeber abgeholfen wird, vorausgesetzt, daß die Abhilfe den Kollektivvertrag nicht verletzt und Vertreter der Gewerkschaft Gelegenheit haben, bei der Beilegung der Beschwerde anwesend zu sein, vgl. auch Biedenkopf, Arbeitnehmer und Gewerkschaft, 1961, S. 60 f.
 - 3) Etwa Abteilungsleiter oder Meister.
 - 4) Vgl. National Master Freight Agreement, Art. 4.

(2) Shop Committee

"If the case is not adjusted at this step (Foreman-Stewart) it may be referred to the shop committee."¹⁾ Das 'Shop Committee' besteht auf Betriebsebene und setzt sich aus Angehörigen der Wahlereinheit zusammen, die nach einem im Kollektivvertrag vorgesehenen Modus gewählt werden²⁾. Das 'Shop Committee' stellt im Beschwerdeweg die zweite Instanz dar und versucht, in Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung den jeweiligen Streitfall beizulegen oder anhand eines solchen Falles Einfluß auf die Unternehmensentscheidung zu nehmen³⁾. Sofern dem 'Committee' nicht von vornherein Vertreter der Betriebsleitung angehören, hat es regelmäßig das Recht, die Anwesenheit von Vertretern der Betriebsleitung zu verlangen. Über die Beilegung von Streitigkeiten nimmt das 'Shop Committee'

-
- 1) § 31 des Agreement between The General Motors Corporation and The International Union of United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America. Dieser Vertrag enthält eine besonders anschauliche und typische Regelung und soll daher als Beispiel für den Aufbau der 'Grievance Procedure' herangezogen werden. General Motors ist gemäß § 4 des Vertrages 'Union Shop'.
 - 2) § 9 des Agreement between General Motors and UAW sieht vor: "The union shall be represented in each bargaining unit as follows: in the ratio of not to exceed one district committeeman for each 250 employees covered by this agreement except that in plants of five hundred or less employees there may be three committeemen; in plants of 500 - 1000 employees there may be five committeemen; ...Any deviation from these rules will be negotiated between the Corporation and the International officers of the Union."
§ 10: "Each bargaining unit will be districted by agreement between the local Plant management and the Shop Committee so that insofar as practicable each district on each shift shall contain approximately 250 employees. ... The members of the Union in each such district shall select a committeeman who is working in that district to represent the employees in that district. ..."
 - 3) § 15: "Each plant shall have a regularly scheduled meeting between Representatives of the Local Management and the Shop Committee weekly, unless otherwise agreed between the Local Management and the Shop Committee to extend the time between meetings, at a time to be mutually agreed upon between the Committee and the Local Management. Emergency meetings will be arranged by mutual agreement."

an Entscheidungen in personellen, sozialen und gelegentlich auch wirtschaftlichen Angelegenheiten teil. Daneben dient es dem Informationsaustausch und der Konsultation.

(3) Appeal Committee

Die Teilnahme an der Entscheidung konzentriert sich naturgemäß auf der Unternehmensebene. "The case will then be considered by an Appeal Committee consisting of four Members: ... the Regional Director of the International Union ... the Chairman of the Shop Committee ... two representatives of the Management."¹⁾ Im Unterschied zum 'Shop Committee' besteht das 'Grievance Committee' auf Unternehmensebene sowohl aus Vertretern der Gewerkschaft wie aus Managementvertretern. Damit enthält der Vertrag von General Motors alle typischen Formen der 'Grievance Committees': zwangloses Zusammenarbeiten zwischen 'Stewart' und 'Foreman' auf der untersten Stufe, ein 'Shop Committee', das sich nur aus Gewerkschaftsvertretern zusammensetzt, aber das Recht hat, die Anwesenheit von Managementvertretern zu verlangen sowie ein gemischtes 'Committee' auf Unternehmensebene. Diese Formen finden sich in den verschiedensten Kombinationen in fast allen Verträgen wieder.

b) Arbitration

Wenn eine Kontroverse zwischen einem Arbeitnehmer oder der Gewerkschaft und dem Unternehmen auch in dem 'Grievance Committee' auf Unternehmensebene nicht beigelegt werden kann, so findet sich, zwar nicht notwendigerweise, aber doch in fast allen Bereichen der Wirtschaft die Zuflucht zu einer neutralen, im Kollektivvertrag vereinbarten Schiedsstelle²⁾. Die Entschei-

1) § 39 des Agreement between General Motors and UAW.

2) § 43 des Agreement between General Motors and UAW: "In the event of failure to adjust the case at this point, it may be appealed to the impartial umpire." Vgl. auch Shulman, Contract and Law, 68 Harv.L.Rev. 999, S. 1007 (1955). Die Standardform einer Schiedsvereinbarung lautet nach United Steelworkers v. American Manufacturing Co., 363 U.S. 564, S. 565 Fußnote 1 (1960): "Any disputes, misunderstandings, differences or grievances arising between the parties as to the meaning, interpretation and application of the provisions

dungen der Schiedsstelle (award) sind in aller Regel bindend und spielen für die Beilegung von Auseinandersetzungen eine erhebliche Rolle¹⁾. Die Vereinbarung einer Schiedsklausel hat insbesondere weitreichende Auswirkungen auf die Möglichkeit der Anrufung eines Gerichts. Nach Sec. 301 LMRA kann Klage wegen Bruchs eines Kollektivvertrages vor einem Federal District Court erhoben werden. Ausgehend von der Entscheidung Cutler-Hammer galt der Grundsatz, daß die Gerichte die Frage, ob die Streitigkeit unter die Schiedsklausel fällt, überprüfen konnten²⁾. Damit hat der Supreme Court 1960 in einer Serie von drei Entscheidungen gebrochen³⁾ und erklärt, daß es nicht Sache der Gerichte sei, einen Schiedsspruch auf seine Begründetheit zu überprüfen⁴⁾. Denn im Rahmen des 'Collective Bargaining Systems' sei die bindende Entscheidung einer Schiedsstelle das Mittel, unvorhergesehene Probleme durch die Schaffung eines 'privaten Rechtssystems' zu lösen⁵⁾. Dabei gelte es, Umstände zu berücksichtigen, von denen ein Gericht keine Kenntnis habe⁶⁾. Weiterhin hat der Supreme Court festgestellt,

of this agreement, which are not adjusted as herein provided, may be submitted to the Board of Arbitration for decision... The decisions of the Board of Arbitration shall be final and conclusively binding upon both parties, and the parties agree to observe and abide by same." Vgl. Gregory, Labor and the Law, 1949, S. 404 f.

- 1) A.A. Biedenkopf, Unternehmer und Gewerkschaft, 1961, S. 174, vgl. dagegen die Sammlung der Schiedsentscheidungen in CCH LLR Labor Arbitration Awards; Collective Bargaining, A Report by the President's Advisory Committee on Labor-Management Policy, Washington 1962, S. 1.
- 2) International Association of Machinists v. Cutler-Hammer, Inc., 297 N.Y. 519 (1947).
- 3) United Steelworkers v. American Manufacturing Co., 363 U.S. 564 (1960); United Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation Co., 363 U.S. 574 (1960); United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U.S. 593 (1960); vgl. auch Textile Workers v. Lincoln Mills, 353 U.S. 448 (1957).
- 4) Vgl. United Steelworkers v. American Manufacturing Co., a.a.O., S. 568; United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., a.a.O., S. 599.
- 5) Vgl. United Steelworkers v. Warrior & Gulf Nav. Co., a.a.O., S. 581.
- 6) Vgl. United Steelworkers v. American Mfg. Co., a.a.O., S. 567.

bei Vorliegen einer Schiedsklausel bestehe eine Vermutung dafür, daß jede Streitigkeit, auch wenn sie noch so unbegründet erscheint, dem Schiedsverfahren unterworfen werden soll, es sei denn, daß ganz bestimmte Angelegenheiten ausdrücklich davon ausgenommen worden sind¹⁾. Die Anrufung eines Gerichts gegen eine Entscheidung der Schiedsstelle sei nur möglich, wenn der Schiedsmann ganz offensichtlich über seine Befugnisse hinausgegangen sei²⁾. Eine nur zweideutige Entscheidung reiche dafür nicht aus³⁾. Damit hat der Supreme Court den Parteien im Fall des Bestehens einer Schiedsklausel für alle Angelegenheiten, die nicht ausdrücklich ausgenommen sind, den Weg zu den Gerichten versperrt und sie auf die Entscheidung der Schiedsstelle verwiesen. Da es sich bei den hier zur Debatte stehenden Streitigkeiten nicht selten um die Frage handelt, ob die Gewerkschaft über das 'Grievance Committee' an einer wirtschaftlichen Entscheidung des Unternehmens beteiligt werden muß⁴⁾, hat es das Gericht damit gleichzeitig abgelehnt, auf diesem prozessualen Weg eine rechtliche Abgrenzung zwischen Unternehmerfreiheit und dem Umfang gewerkschaftlicher Beteiligung am Entscheidungsprozeß zu formulieren. Das ist daher nur noch in einem Verfahren wegen einer unlauteren Arbeitskämpfungsmethode möglich⁵⁾.

-
- 1) Vgl. United Steelworkers v. Warrior & Gulf Nav. Co., a.a.O., S. 568, 581 und 585.
 - 2) Vgl. United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., a.a.O., S. 599.
 - 3) Vgl. United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., a.a.O., S. 598; vgl. dazu auch Meltzer, Book Review on Hays, Labor Arbitration: A Dissenting View, 34 U.Chi.L.Rev. 211 (1966).
 - 4) Vgl. United Steelworkers v. Warrior & Gulf Nav. Co., a.a.O.
 - 5) Die weitreichende Vermutung, daß alle Streitigkeiten dem Schiedsverfahren unterliegen, hat darüber hinaus die Wirkung einer Friedenspflicht. Denn der Supreme Court hat erklärt, daß sich der Umfang des Anwendungsbereichs einer Schiedsklausel und der Umfang der Vereinbarung, nicht zu streiken oder auszusperrern (die normalerweise miteinander gekoppelt sind, vgl. United Steelworkers v. Warrior & Gulf Nav. Co., a.a.O., S. 583 und United Steelworkers v. American Mfg. Co., a.a.O., S. 567), decken. Durch die Vereinbarung einer Schiedsklausel sind die Sozialpartner nach der Rechtsprechung des Supreme Court im gleichen Umfang, wie die Vermutung reicht, der

Dritter Teil: Beteiligungsrecht an wirtschaftlichen Entscheidungen in den Vereinigten Staaten

1. Kapitel: Bargaining Committee

Die Grenze des Arbeitnehmereinflusses auf wirtschaftliche Entscheidungen im Unternehmen kann in den Vereinigten Staaten auf verschiedene Weise gezogen werden¹⁾: durch Vereinbarung zwischen Unternehmen und Gewerkschaft aufgrund von Verhandlung oder Arbeitskampf oder durch Entscheidung des National Labor Relations Board und der Gerichte. Eine generelle Abgrenzung hat sich nur durch die Entscheidungen des Board entwickelt²⁾. Die Festlegung der Grenze des Arbeitnehmereinflusses erfolgt indirekt durch die Feststellung, ob eine bestimmte wirtschaftliche Angelegenheit unter den Begriff 'Conditions of Employment'³⁾ fällt oder nicht⁴⁾. Entsprechend unterscheidet das Board zwischen zwingenden Verhandlungsthemen (mandatory bargaining subjects) und solchen, die nur zum Verhandlungsgegenstand gemacht werden können, wenn die Parteien darüber einig sind (voluntary bargaining subjects)⁵⁾. Wenn eine wirtschaftliche Angelegenheit vom Board zu einem 'Mandatory Bargaining Subject' erklärt worden ist, stellt eine einseitige Unternehmensentscheidung ohne Beteiligung der Arbeitnehmervertreter im 'Bargaining Committee' eine unerlaubte Arbeitskampfmaßnahme dar, gegen die die Beschwerde an das National Labor Relations

Mittel des Arbeitskampfes (Streik und Aussperrung) beraubt, vgl. auch Biedenkopf, Unternehmer und Gewerkschaft, 1961, S. 174; Meltzer, The Supreme Court, 28 U.Chi.L.Rev. 464, S. 477 ff. (1961). Bestehen und Umfang einer Schiedsvereinbarung stehen daher Existenz und Umfang einer Friedenspflicht der Sozialpartner gleich.

- 1) Vgl. Cox and Dunlop, Regulation of Collective Bargaining by the National Labor Relations Board, 63 Harv.L.Rev. 389, S. 404 (1950); Findling and Colby, Regulation of Collective Bargaining, 51 Colum.L.Rev. 170, S. 171 (1951); Shulman, Contract and Law, 68 Harv.L.Rev. 999, S. 1000 (1955).
- 2) Vgl. Weber, Structure of Collective Bargaining, 1961, S. 151.
- 3) Sec. 9(a) NLRA.
- 4) Vgl. Cox and Dunlop, a.a.O.; Fleming, Obligation to Bargain. in Good Faith, 47 Va.L.Rev. 988, S. 995 (1961).
- 5) Vgl. CCH LLR Federal Labor Relations, § 3020.

Board zulässig ist¹⁾. Im Laufe der Jahre hat das Board in seinen Entscheidungen den Kreis der zwingenden Verhandlungsthemen immer mehr erweitert²⁾. Wirtschaftliche Angelegenheiten fielen bis zur Formulierung der 'Fibreboard Doctrine' nur dann unter die Verhandlungspflicht, wenn eine wirtschaftliche Unternehmensentscheidung gleichzeitig den Zweck hatte, die Tätigkeit der Gewerkschaft im Unternehmen zu diskriminieren³⁾. Solange eine wirtschaftliche Entscheidung ausschließlich auf ökonomischen Gründen beruhte und nicht durch gewerkschaftsfeindliche Absichten motiviert war, konnte der Arbeitgeber sie vor der Fibreboard-Entscheidung des Supreme Court einseitig treffen. Diese aus dem Begriff der 'Duty to Bargain' abgeleiteten subjektiven Abgrenzungskriterien führten naturgemäß zu widersprüchlichen Entscheidungen, so daß sich eine klare Grenzlinie nicht entwickeln konnte⁴⁾.

-
- 1) Die Befugnis des NLRB, auf diese Weise die Grenze zwischen Unternehmerfreiheit und Arbeitnehmerbeteiligung festzulegen, ist vom Gesetz nicht ausdrücklich vorgesehen und daher gelegentlich angegriffen worden, vgl. Cox and Dunlop, a.a.O., S. 395 ff. Doch hat diese Praxis des Board die Anerkennung der Gerichte und weitgehende Zustimmung in der Literatur gefunden, vgl. CCH LIR Federal Labor Relations, § 3020.10; Findling and Colby, a.a.O., S. 170; Employer's Duty to Bargain, 64 Colum.L.Rev. 294, S. 297 (1964); Ross, Government as a Source of Union Power, 1965, S. 351.
 - 2) Vgl. Mandatory Subjects of Bargaining, 17 U.Fla.L.Rev. 109, S. 110 (1964); Symposium on Recent Developments in Labor Law, 54 IRRM 48, S. 53 (1963).
 - 3) Vgl. Sec. 8(a)(1)-(4) NLRA; Employer's Duty to Bargain, a.a.O., S. 303; Duty to Bargain: Subcontracting, Relocation, and Partial Termination, 55 Geo.L.J. 879, S. 884 (1967); Management's Duty to Bargain over Subcontracting, 60 Nw.U.L. Rev. 558, S. 561 (1965); NLRB v. Adams Dairy, Inc., 322 F.2d 553, S. 558 (1963); NLRB v. Houston Chronicle Publishing Co., 211 F.2d 848 (1954).
 - 4) Vgl. Employer's Duty to Bargain, a.a.O., S. 303; Anderson, Plant Removal and Subcontracting of Work, 15 Lab.L.J. 609 (1964); Ebel, Subcontracting Clauses and Section 8(e) of the National Labor Relations Act, 62 Mich.L.Rev. 1176 (1964).

I. Entwicklung der Fibreboard Doctrine

1. Entscheidung des National Labor Relations Board

Zum Meilenstein in der Entwicklung der Abgrenzung des Arbeitnehmereinflusses ist die Entscheidung des Board in Fibreboard Paper Products Corporation geworden. Um das oben in seinen Umrissen angedeutete System des 'Collective Bargaining' zu veranschaulichen und die Rolle des National Labor Relations Board und der Gerichte plastischer werden zu lassen, wird im folgenden die Entwicklung des Falles Fibreboard von seinem Anfang in der Fabrik der Fibreboard Corporation in Emeryville, Kalifornien, bis zu seinem Abschluß durch das Urteil des Supreme Court dargestellt.

a) Ursprüngliche Entscheidung des National Labor Relations Board in Fibreboard Paper Products Corp.

(1) Sachverhalt¹⁾

Zwischen der Fibreboard Paper Products Corporation und der East Bay Union of Machinists, Local 1304, angeschlossen den United Steelworkers of America, bestanden seit 1937 kollektivvertragliche Beziehungen. Die Wahleinheit, die die Gewerkschaft vertrat, bestand aus den 73 Arbeitnehmern der Instandhaltungsabteilung und des firmeneigenen Kraftwerkes, von denen etwa 50 in der Gewerkschaft organisiert waren.

Der laufende Kollektivvertrag endete am 31.7.1959. Jedoch war eine automatische Verlängerung vorgesehen, falls nicht eine Partei spätestens 60 Tage vorher den Wunsch äußerte, den Vertrag zu ändern oder zu kündigen. Rechtzeitig am 26.5.1959 teilte die Gewerkschaft dem Unternehmen schriftlich mit, daß sie über gewisse Vertragsänderungen zu verhandeln wünsche. Das 'Bargaining Committee' trat jedoch erst am 27.7.1959, 4 Tage vor Ablauf des bestehenden Vertrages, zusammen. Das hatte seinen Grund vor allem darin, daß sich die Unternehmensleitung angesichts des bevorstehenden Ablaufs des Kollektivvertrages mit

1) Fibreboard Paper Products Corp., 130 NLRB 1558 (1961).

der East Bay Union of Machinists darüber klar zu werden versuchte, ob es zweckmäßig sei, zur Senkung der Betriebskosten die laufenden Instandhaltungsarbeiten und einige sonstige Hilfsdienste, die bisher mit eigenen Arbeitskräften ausgeführt worden waren, an einen Subunternehmer zu vergeben¹⁾. Diese Frage war vorher schon mehrere Jahre Gegenstand von Untersuchungen gewesen, da die Kosten für die entsprechenden Abteilungen unverhältnismäßig hoch lagen. Aufgrund der Untersuchungsergebnisse kam die Unternehmensleitung am 27.7.1959 zu dem Schluß, die Instandhaltungsarbeiten an die Fluor Maintenance, Inc. zu vergeben. Obwohl die Fibreboard Corporation nach dem abgeschlossenen Vertrag die tatsächlich entstandenen Kosten plus eine monatliche Pauschale von 2.250 \$ zu zahlen hatte²⁾, versprach man sich von der Vergabe eine jährliche Kostenersparnis von etwa 225.000 \$, hauptsächlich durch den Wegfall von Sozialleistungen. Unmittelbar nachdem die Entscheidung über die Vergabe der Instandhaltungsarbeiten gefallen war, teilte die Unternehmensleitung der Gewerkschaft, die von dieser Absicht des Unternehmens vorher keine Kenntnis gehabt hatte, das Ergebnis mit und stellte sich auf den Standpunkt, daß damit die von der Gewerkschaft gewünschten Kollektivverhandlungen gegenstandslos geworden seien, da die Wahleinheit am 31.7.1959 infolge Kündigung der Arbeitnehmer aufhören werde zu bestehen. Gleichzeitig bot die Unternehmensleitung in Übereinstimmung mit der Rechtslage³⁾ die Zahlung von Übergangsgeldern

-
- 1) Die Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer wird von den amerikanischen Gewerkschaften als ernste Bedrohung für die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer eines Unternehmens angesehen, vgl. Chandler, Management Rights, 1964, S. 17. Es ist daher kein Zufall, daß sich das Problem der Abgrenzung des Arbeitnehmereinflusses auf wirtschaftliche Unternehmensentscheidungen gerade an der Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer entzündet hat. "Subcontracting" oder "Contracting out" bezeichnen jede Maßnahme, durch die Arbeit an einen Subunternehmer vergeben wird, vgl. Fibreboard Paper Products Corp. v. NLRB, 379 U.S. 203, S. 215 Fußnote 8 (1964).
 - 2) Vgl. Fibreboard Paper Products Corp. v. NLRB, 379 U.S. 203, S. 219 (1964).
 - 3) Vgl. Employer's Duty to Bargain, 64 Colum.L.Rev. 294, S. 303 (1964).

oder die vorzeitige Pensionierung für die betroffenen Arbeitnehmer an.

Ohne auf dieses Angebot einzugehen, legte die Gewerkschaft bei dem örtlichen Büro des National Labor Relations Board Beschwerde ein. Zur Begründung berief sich die East Bay Union darauf, die von der Unternehmensleitung veranlaßte Änderung sei gegen die gewerkschaftliche Tätigkeit gerichtet und stelle eine unlautere Arbeitskampsmaßnahme nach Sec. 8(a)(1), (3) und (5) NLRA dar. Denn aus dem Hinausschieben der Verhandlungen im Bargaining Committee, dem überstürzten Abschluß des Vertrages mit der Fluor Maintenance, Inc. und aus der wirtschaftlich angeblich nur mangelhaft begründeten Entscheidung ergab sich nach Auffassung der Gewerkschaft, daß die Unternehmensleitung versuchte, die East Bay Union aus dem Unternehmen hinauszudrücken. Nach Überprüfung des Sachverhalts kam der 'Trial Examiner' jedoch zu dem Ergebnis, daß seitens der Unternehmensleitung kein diskriminierendes Verhalten vorgelegen hatte, daß die Entscheidung über die Vergabe der Instandhaltungsarbeiten vielmehr ausschließlich auf wirtschaftlichen Gesichtspunkten beruht hatte. Infolgedessen empfahl der 'Trial Examiner' in seinem Bericht an das Board, die Beschwerde der Gewerkschaft abzuweisen.

(2) Begründung

Erst nachdem formell vor dem Board Klage erhoben worden war, wurde vom 'General Counsel' die Frage aufgeworfen, ob die Fibreboard Corporation nicht auch bei Fehlen gewerkschaftsfeindlicher Motive allein wegen Verletzung von Sec. 8(a)(5) NLRA eine unlautere Arbeitskampsmaßnahme ergriffen und die Verhandlungspflicht verletzt habe. Von der Mehrheit der Mitglieder des Board wurde die Frage dadurch beantwortet, daß sie den Entscheidungsvorschlag des 'Trial Examiner' annahm. In seiner Begründung verwies das Mehrheitsvotum zunächst auf zwei Präzedenzfälle. In Mahoning Mining Company¹⁾ hatte das Board entschieden, daß trotz bestehender kollektivvertragli-

1) 61 NLRB 792 (1945).

cher Beziehungen die Unternehmensleitung das Recht hatte, einseitig ohne Anhörung der Gewerkschaft die Förderung von Eisenerz einzustellen, weil die Halden zu groß geworden waren. In dem Fall Walter Holm & Co.¹⁾ hatte das Board dem Unternehmen das Recht zugesprochen, ohne Beteiligung der Gewerkschaft an der Entscheidung, den Versand mit eigenen Lastkraftwagen wegen Unrentabilität einzustellen. In beiden Fällen war festgestellt worden, daß die Entscheidungen des Unternehmens nicht gegen eine gewerkschaftliche Tätigkeit gerichtet waren und deshalb der Entscheidungsfreiheit der Unternehmensleitung vorbehalten blieben.

Anschließend wird im Mehrheitsvotum der Versuch unternommen, den Begriff 'Conditions of Employment' zu definieren. Eine erste Abgrenzung nahm das Board mit der Feststellung vor, daß es der Wortlaut von Sec. 8(a)(5) und (d) NLRA trotz seiner allgemeinen Formulierung nicht rechtfertige, das Unternehmen zu zwingen, mit der Gewerkschaft über grundsätzliche Unternehmensentscheidungen zu verhandeln. Allerdings blieb ungesagt, wodurch sich grundsätzliche von sonstigen Entscheidungen unterschieden. Eine zweite Begrenzung erfuhr der Begriff 'Conditions of Employment' dadurch, daß nach Ansicht des Board zwar alle Maßnahmen darunter fallen, die sich aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung ergeben, nicht aber die Entscheidung, ob ein Arbeitsverhältnis begründet oder aufrechterhalten werden solle. Diese Entscheidung ist nach Auffassung des Board Voraussetzung für die 'Conditions of Employment' und kann daher von dem Begriff nicht miterfaßt werden.

Gegen dieses Ergebnis opponierte das Mitglied des Board, Fanning, in seinem Minderheitsvotum²⁾. Er wies darauf hin, daß sich die Entscheidung in Fibreboard Paper Products Corporation nicht nach den von der Mehrheit angeführten Fällen richten

1) 87 NLRB 1169 (1949).

2) Ebenso wie bei den Gerichten in den USA ist es auch beim NLRB üblich, die abweichende Meinung eines Mitglieds des Spruchkörpers mit zu veröffentlichen. Zur Begründung dieser Übung vgl. McGowan v. Maryland, 366 U.S. 420, S. 459 (1961).

dürfe, sondern von Railroad Telegraphers v. Chicago and Northwestern Railway¹⁾ und Timken Roller Bearing²⁾ ausgehen müsse. Im Fall Timken Roller Bearing hatte das Board entschieden, daß die Weigerung, über die zukünftige Vergabe von Arbeiten an Subunternehmer mit der betreffenden Gewerkschaft zu verhandeln, eine unlautere Arbeitskampfmaßnahme darstellte, da die Sicherheit der Arbeitsplätze bedroht war. Auch in Railroad Telegraphers ging es unter anderem um den Begriff 'Terms and Conditions of Employment'³⁾. Um zu versuchen, die Betriebskosten zu senken, hatte sich die Eisenbahngesellschaft entschlossen, mehrere kleine und mit Verlust arbeitende Bahnhöfe jeweils zu einem großen Bahnhof zusammenzulegen. Gleichzeitig hatte das Unternehmen der Gewerkschaft angeboten, über die Art und Höhe der Abfindung für die betroffenen Arbeitnehmer mit der Gewerkschaft zu verhandeln, nicht aber über die Entscheidung selbst. Der Supreme Court war im Hinblick auf die nachteiligen Folgen für die Arbeitnehmer in diesem Fall zu dem Ergebnis gekommen, das Eisenbahnunternehmen sei verpflichtet, mit der Gewerkschaft über die Entscheidung der teilweisen Betriebseinstellung zu verhandeln. Nach Ansicht von Fanning mußten diese beiden Entscheidungen bei Fibreboard dazu führen, daß die Entscheidung über die Vergabe von Arbeit an die Fluor Maintenance, Inc. als ein 'Mandatory Subject of Collective Bargaining' angesehen werden mußte⁴⁾. Damit war im Fall Fibreboard die Betonung von der wirtschaftlichen Entscheidung auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes verschoben worden und gleichzeitig die Richtung der späteren Entscheidung des Board und des Supreme Court in Fibreboard angedeutet.

- 1) 362 U.S. 330 (1960); vgl. auch Meltzer, The Chicago & Northwestern Case, 1960 Supreme Court Review 113.
- 2) 70 NLRB 500 (1946), enf. den. on other grounds 161 F.2d 949 (1947).
- 3) Vgl. Secs. 4 und 13(c) Norris-LaGuardia Act und Sec. 2 Railway Labor Act. Die Rechtsprechung zu diesen Bestimmungen hatte großen Einfluß auf die Interpretation des späteren NLRA.
- 4) Denn "employers by the simple expedient of unilaterally subcontracting work may abolish every job in a collective bargaining unit", vgl. Fibreboard Paper Products Corp., 130 NLRB 1558, S. 1564 (1961).

b) Entscheidung in Town & Country Manufacturing Co.¹⁾

Über ein Jahr später - nachdem Präsident Kennedy zwei neue Mitglieder des Board ernannt hatte²⁾ - gab das Board im April 1962 in dem Fall Town & Country Manufacturing Company seinen in der ersten Fibreboard-Entscheidung begründeten Standpunkt auf (reversed). Die Town & Country Company hatte die Auslieferung der von ihr hergestellten Wohnwagen mit eigenen Fahrzeugen und Fahrern eingestellt und eine Speditionsfirma damit beauftragt. Dies geschah einmal, weil sich die Fahrer gewerkschaftlich organisiert hatten, zum anderen, weil die Fahrzeuge nicht den Vorschriften der Interstate Commerce Commission entsprachen. Da im Report des 'Trial Examiner' nicht klar zum Ausdruck kam, ob er diese Maßnahme für einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot ansah, nahm das Board die Gelegenheit wahr, um festzustellen, daß das einseitige Vorgehen des Unternehmens selbst dann eine Verletzung von Sec. 8(a)(5) und (d) NLRA darstellte, wenn es ausschließlich durch technische oder wirtschaftliche Gründe bedingt gewesen wäre.

Darüber hinaus äußerte das Board obiter die Ansicht, die ergangene Fibreboard-Entscheidung lasse dem Arbeitgeber ungebührlich viel Freiheit, Arbeitsplätze zu verändern oder abzuschaffen, ohne daß der Gewerkschaft die Möglichkeit einer Einflußnahme gegeben sei. Das Mitglied des Board, Rogers, verteidigte in Town & Country in einem Minderheitsvotum die erste Fibreboard-Entscheidung und verneinte außerdem auch die Verpflichtung des Arbeitgebers, über die Folgen einer einseitigen wirtschaftlichen Entscheidung mit der Gewerkschaft verhandeln zu müssen, da sonst die Entscheidungsfreiheit der Unternehmensleitung praktisch bedeutungslos gemacht würde.

1) 136 NLRB 1022 (1962).

2) Vgl. Subcontracting and Employment Security, 14 Cath.U.L. Rev. 247, S. 250 (1965).

c) Ergänzende Entscheidung in Fibreboard Paper Products Corp.¹⁾

Aufgrund eines Antrages der East Bay Union of Machinists auf erneute Beratung erließ das Board im September 1962 eine ergänzende Entscheidung im Fall Fibreboard, deren Begründung im wesentlichen dem Minderheitsvotum der ersten Entscheidung und der Begründung von Town & Country Company folgte. Neu war nur das Argument, daß die Frage des Subcontracting in einer Reihe von Kollektivverträgen bereits geregelt sei und daher die Entscheidung des Board nichts Neues, sondern nur die Anerkennung der durch Gewohnheit und Übung geschaffenen Tatsachen darstelle.

d) Ausweitung der Fibreboard Doctrine

Unter Berufung auf seine Entscheidungen in Town & Country und Fibreboard dehnte das Board in der Folgezeit bis zum Urteil des Supreme Court die Verhandlungspflicht des Unternehmens in wirtschaftlichen Angelegenheiten weiter aus. Neben der Entscheidung über die Vergabe von Reparaturarbeiten²⁾ wurde auch die Entscheidung über die Vergabe von Arbeiten an einen Subunternehmer zur Aufrechterhaltung des Betriebes im Falle eines Streiks zum 'Mandatory Bargaining Subject' erklärt³⁾. Auch die einseitige Entscheidung des Arbeitgebers, einen unrentabel gewordenen Bewachungsvertrag zu kündigen⁴⁾, und die einseitige Entscheidung über die Art der einzukaufenden Ware⁵⁾ sowie die einseitige Entscheidung über die Änderung des Auslieferungssystems⁶⁾ hielt das Board für eine unlautere Arbeitskämpfmaßnahme aufgrund der 'Fibreboard Doctrine'.

1) 138 NLRB 550 (1962).

2) Kennecott Cooper Corp., Chino Mines Division, 148 NLRB 1653 (1964); Shell Oil Co., 149 NLRB 283 (1964).

3) Hawaii Meat Co., Ltd., 139 NLRB 966 (1962); Brown Transport Corp., 140 NLRB 954 (1963).

4) William J. Burns International Detective Agency, Inc., 148 NLRB 1267 (1964).

5) Winn-Dixie Stores, Inc., 147 NLRB 788 (1964).

6) General Motors Corp., Buick-Oldsmobile-Pontiac Assembly Division, 149 NLRB 396 (1964).

In den Begründungen dieser Entscheidungen ließ sich noch kaum ein allgemeingültiger Maßstab zur Abgrenzung der Verhandlungspflicht bei wirtschaftlichen Angelegenheiten finden. In den Erwägungen des Board spielte wiederholt die Frage eine Rolle, ob infolge der Unternehmensentscheidungen Entlassungen erfolgt waren¹⁾. Daneben lag der Schwerpunkt der Entscheidungsbegründung regelmäßig in der Erörterung des Problems, ob den Arbeitnehmern ein 'Significant Detriment' (wesentlicher Nachteil) entstanden war²⁾. Wenn sich auch in den Entscheidungen des National Labor Relations Board noch keine klare Linie erkennen ließ, nach welchen Gesichtspunkten die Verhandlungspflicht des Arbeitgebers in wirtschaftlichen Angelegenheiten abzugrenzen war, so trat doch bereits offen zutage, daß das Board bemüht war, die Überlegungen, die zu seiner zweiten Entscheidung in Fibreboard geführt hatten, zu einem allgemein gültigen Prinzip auszubauen, dessen Anwendung sich nicht nur auf spezielle 'Subcontracting'-Fälle beschränkte.

2. Entscheidung des Court of Appeals für den District of Columbia Circuit³⁾

Auf Berufung beider Parteien hin (Petition und Cross-Petition) bestätigte der Court of Appeals für den District of Columbia Circuit die zweite Entscheidung des National Labor Relations Board im April 1963. In seiner Begründung ging das Gericht nicht von der Tatsache aus, daß es sich bei der Entscheidung der Fibreboard Corporation um eine rein wirtschaftlich begründete Maßnahme gehandelt hatte, sondern stellte auf das Kündigungsrecht des Arbeitgebers ab, indem es sagte "that collective bargaining was essential as a preliminary to ter-

1) Winn-Dixie Stores, Inc., a.a.O., S. 790; William J. Burns International Detective Agency, Inc., a.a.O., S. 1271.

2) Vgl. etwa Kennecott Cooper, a.a.O., S. 1654 und General Motors Co., a.a.O., S. 400.

3) East Bay Union of Machinists, Local 1304, United Steelworkers of America v. NLRB, 322 F.2d 411 (1963), Court of Appeals for the District of Columbia Circuit.

minating the employment of an entire bargaining unit"¹⁾. Durch die Betonung der "ganzen Wahleinheit" wurde in den Vordergrund gestellt, daß im Fall Fibreboard durch die Vergabe der Arbeit an die Fluor Maintenance, Inc. die kollektivvertraglichen Beziehungen zwischen dem Unternehmen und der East Bay Union vollständig aufgehoben worden waren. Dies verstieß nach Meinung des Gerichts gegen den Zweck des National Labor Relations Act, durch die Verhandlungspflicht von Unternehmen und Arbeitnehmervertretern ein System "industrieller Selbstregierung" zu schaffen²⁾. Weiterhin betonte das Gericht, daß die Abgrenzung des sachlichen Umfangs der Verhandlungspflicht nicht starr erfolgen dürfe, sondern möglichst flexibel bleiben müsse, um den unterschiedlichen Bedingungen in den verschiedenen Bereichen der Wirtschaft gerecht zu werden.

Mit der Einordnung der Frage des 'Subcontracting' in das Problem des 'Industrial Self-Government' durch den Court of Appeals hatte der Fall Fibreboard endgültig grundsätzliche Bedeutung für das zukünftige Verhältnis der Sozialpartner zueinander erlangt. Zugleich sah sich das Gericht überfordert, eine generelle Abgrenzung der Verhandlungspflicht vorzunehmen und proklamierte daher den Grundsatz der Flexibilität. Dabei wurde erkennbar, daß bei dieser Einstellung die Frage der Entlassung von Arbeitnehmern als Folge der wirtschaftlichen Unternehmensentscheidung zentrale Bedeutung gewinnen würde.

3. Entscheidung des Supreme Court³⁾

Das Urteil des Court of Appeals hatte zwar die grundlegende Bedeutung des Falles Fibreboard verdeutlicht, aber nicht dazu geführt, Arbeitgebern und Gewerkschaften eine Richtschnur zu geben, nach der die Zugehörigkeit einer wirtschaftlichen Entscheidung zum Bereich der 'Mandatory Bargaining Subjects' generell beurteilt werden konnte. Eine Klärung dieser Frage er-

1) East Bay Union v. NLRB, a.a.O., S. 414.

2) East Bay Union v. NLRB, a.a.O.

3) Fibreboard Paper Products Corp. v. NLRB, 379 U.S. 203 (1964).

hoffte man sich, als der Supreme Court einen 'Writ of Certiorari' gewährte.

a) Stellungnahme der Parteien

Im Verfahren vor dem Supreme Court erhielten beide Parteien nochmals Gelegenheit, ihre Standpunkte darzulegen. Das National Labor Relations Board, vertreten durch den 'General Counsel' schlug vor, den Begriff 'Conditions of Employment' möglichst weit zu interpretieren, so daß alles, was auch nur eine Seite für wichtig erachte, darunter fiel. Nur diese Lesart ermögliche es, ein schwieriges Problem in dem vom National Labor Relations Act erstrebten Rahmen des 'Bargaining Committee' zu lösen. Das Recht des Arbeitgebers, die wirtschaftlichen Belange des Unternehmens selbständig und frei von äußeren Einflüssen zu regeln, insbesondere auch das Recht, das gesamte Unternehmen zu liquidieren, müsse ausgeglichen werden durch einen Schutz der Arbeitnehmer gegen unverhoffte Änderungen ihrer Arbeitsverhältnisse¹⁾.

Demgegenüber hob die Fibreboard Corporation nochmals hervor, daß sie nur verpflichtet gewesen sei, über die Folgen einer wirtschaftlichen Entscheidung mit der Gewerkschaft zu verhandeln. Die Entscheidung selbst stelle keine 'Condition of Employment' dar.

b) Mehrheitsvotum

Erstaunlicherweise kamen die Mitglieder des Supreme Court übereinstimmend zu dem Ergebnis, daß die Entscheidung eines Unternehmens, Arbeit, die bisher von eigenen Arbeitnehmern ausgeführt wurde, an einen Subunternehmer zu vergeben, in den Bereich des 'Mandatory Bargaining' fällt. In der Begründung gingen die Meinungen jedoch auseinander.

Das Mehrheitsvotum ging davon aus, daß sich die Pflicht des Arbeitgebers, bona fide mit den Arbeitnehmervertretern im 'Bargaining Committee' zu verhandeln, nur auf die Gebiete

1) Vgl. dazu auch Wiley v. Livingston, 376 U.S. 543, S. 549 (1964).

von "wages, hours, and other terms and conditions of employment" erstreckt, daß es den Sozialpartnern darüber hinaus in anderen Angelegenheiten freisteht, zu verhandeln oder nicht. Damit war die Forderung des National Labor Relations Board nach einer umfassenden Interpretation, die eine Abgrenzung der zwingenden Verhandlungsthemen überflüssig gemacht hätte, abgelehnt worden¹⁾. Daß die Entscheidung der Fibreboard Corporation unter die Verhandlungspflicht fiel, begründete das Gericht zunächst damit, daß der Begriff 'Conditions of Employment' "ganz offensichtlich" auch die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses umfasse. Wenn infolge der Entscheidung, Arbeit an einen Subunternehmer zu vergeben, Entlassungen notwendig würden, so gehöre auch diese Entscheidung zum Bereich des 'Mandatory Bargaining'. Dadurch werde das Ziel des National Labor Relations Act gefördert, die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten durch Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern zu erreichen. In dieser Formulierung spiegelte sich der Gedanke des Court of Appeals an die industrielle Selbstregierung wider. Der Eindruck, daß der Supreme Court auf dem Weg war, eine allgemeingültige Abgrenzung der Verhandlungspflicht für 'Subcontracting'-Fälle zu formulieren, wurde weiterhin dadurch verstärkt, daß das Gericht die Übereinstimmung seines Ergebnisses mit den Interessen der Sozialpartner zu zeigen versuchte. Es wurde die Untersuchung von Lunden²⁾ zitiert und ausgeführt, daß die Vergabe von Arbeit an Subunternehmer in weitem Umfang und erfolgreich in zahlreichen Kollektivverträgen geregelt sei. Die Untersuchung von Lunden stützte eine derart weitgefaßte Formulierung aber nicht. Abgesehen davon, daß es sich bei den Bestimmungen der Tarifverträge um freiwillige Vereinbarungen der

1) Gleichzeitig wurde die als 'Borg-Warner Rule' bekannt gewordene Entscheidung des Supreme Court in *NLRB v. Wooster Division of Borg-Warner* bestätigt, 356 U.S. 342 (1958). Dort hatte das Gericht bereits festgestellt: "The duty to bargain is limited to wages, hours, and other terms and conditions of employment. As to other matters, however, each party is free to bargain or not to bargain", a.a.O., S. 349.

2) *Subcontracting Clauses in Major Contracts*, Part I and II, 84 Monthly Lab.Rev. 579 ff. und 715 ff. (1961).

Vertragspartner handelte, während es hier um die Frage der zwingenden Verhandlungsthemen ging, war die Zahl der Kollektivverträge, die eine Regelung enthielten, relativ gering. Die Untersuchung umfaßte 1.687 Verträge mit etwa der Hälfte der im Jahr 1959 organisierten Arbeitnehmer. Davon enthielten 4 Verträge ein Verbot des einseitigen 'Subcontracting', 378 Verträge enthielten eine sonstige, die übrigen keine Regelung der Frage des 'Subcontracting'¹⁾. Abschließend engte die Begründung der Mehrheit die Entscheidung auf den speziellen Fall ein, ohne den Gedanken einer generellen Abgrenzung weiter zu verfolgen. Die Entscheidung der Fibreboard Corporation, so wurde ausgeführt, habe am Betriebsablauf im Grundsatz nichts geändert. Die Instandhaltungsarbeiten hätten auch nach der Vergabe an die Fluor Maintenance, Inc. nach wie vor im Betrieb von Fibreboard ausgeführt werden müssen und besondere Investitionen seien nicht erforderlich gewesen. Es seien lediglich die eigenen Arbeitnehmer durch die des Subunternehmers ersetzt worden, die die gleiche Arbeit zu ähnlichen Bedingungen durchgeführt hätten. Durch die Verpflichtung, über die 'Subcontracting'-Entscheidung mit der Gewerkschaft zu verhandeln, werde die Entscheidungsfreiheit der Unternehmensleitung daher nicht wesentlich beeinträchtigt.

c) Minderheitsvotum

Da diese Einengung einigen Mitgliedern des Gerichts angesichts der vorausgegangenen allgemeinen Überlegungen als nicht ausreichend erschien, fügten sie eine eigene Begründung bei²⁾. Darin wurde zunächst noch einmal mit Nachdruck betont, daß sich das Urteil des Supreme Court ausschließlich auf die besonderen Umstände des Falles beziehe und auf keinen Fall Grundlage einer Verallgemeinerung sein könne. Außerdem wurde versucht, und darin lag die besondere Bedeutung der Minderheitsbegründung, eine generelle Abgrenzung der Verhandlungspflicht

1) Lunden, a.a.O., S. 581.

2) Fibreboard Paper Products Corp. v. NLRB, 379 U.S. 203, S. 217 ff. (1964).

bei Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu finden, die dem Unternehmen Raum läßt, grundlegende wirtschaftliche Entscheidungen ohne Mitsprache von Arbeitnehmervertretern zu treffen. Da die Existenz und Sicherheit des Arbeitsplatzes nach der Rechtsprechung bereits ein Thema war, über das die Unternehmensleitung mit der Gewerkschaft verhandeln mußte¹⁾, waren sich die Vertreter des Minderheitsvotums darüber im klaren, daß der Begriff 'Conditions of Employment', wie er in der Begründung der Mehrheit verstanden worden war, in seiner extremsten Bedeutung jede Entscheidung umfassen konnte, die sich auf die Begründung oder Beibehaltung eines Arbeitsverhältnisses auswirkte. Unternehmensentscheidungen über Umfang und Art der Werbung, über die Aufmachung der Produkte, die Art der Finanzierung, das Vertriebssystem, über die Einführung neuer Arbeitsmethoden oder arbeitssparender Maschinen, über Verkauf oder Schließen des Unternehmens, so befürchteten die Vertreter der Minderheitsbegründung, würden unter die 'Conditions of Employment' fallen. Um dem vorzubeugen, schlugen sie vor, von der Verhandlungspflicht alle Entscheidungen auszunehmen, deren Einfluß auf den Bestand der Arbeitsplätze nur "indirect and uncertain" sei²⁾.

d) Zusammenfassung

Zum Abschluß läßt sich feststellen, daß sich die auf den Supreme Court gerichteten Erwartungen nicht erfüllt haben. Es war dem Gericht nicht gelungen, ein generelles Konzept der Abgrenzung der Verhandlungspflicht in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu entwerfen. In Anbetracht der Bedeutung der in Fibreboard aufgeworfenen Fragen und der Unzahl von Situationen, in denen die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern am Entscheidungsprozeß Bedeutung gewinnen kann, war es aller Wahrscheinlichkeit nach auch nicht die Absicht des Supreme Court, sich durch seine Entscheidung festzulegen.

1) Vgl. NLRB v. Westinghouse Airbrake Co., 120 F.2d 1004 (1941); Inland Steel Co. v. NLRB, 170 F.2d 247 (1948).

2) Vgl. dazu auch Stone, Managerial Freedom and Job Security, New York 1964.

Trotzdem darf die Bedeutung des Urteils nicht unterschätzt werden. Denn es war in Kenntnis der Entscheidungen des National Labor Relations Board ergangen, in denen unter Berufung auf die Entscheidungen in Fibreboard und Town & Country auch andere wirtschaftliche Entscheidungen der Verhandlungspflicht unterstellt worden waren. Insofern fand die weit ausholende Begründung des Mehrheitsvotums und die Argumentation der Minderheit ihre Berechtigung und Erklärung. Durch das Fibreboard-Urteil wurde über den speziellen Fall hinaus die neue Richtung des Board vom Supreme Court akzeptiert und damit die Möglichkeit geschaffen, daß das Board von Fall zu Fall entscheidend das noch fehlende Konzept erarbeiten konnte. Dies mußte einerseits flexibel genug sein, um allen Situationen gerecht zu werden, andererseits aber genügend eindeutige Maßstäbe liefern, die der Wirtschaft erlaubten, die Folgen ihrer Handlungen mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit vorauszusagen.

Diese Interpretation des Fibreboard-Urteils, die über den ausdrücklichen Wortlaut der Begründung hinausgeht, findet noch eine weitere Stütze in der Tatsache, daß der Supreme Court in Adams Dairy, Inc., wo es um die Umstellung des Vertriebssystems einer Molkerei aus Kostenersparnisgründen von eigenen Verkaufsfahrern auf selbständige Zwischenhändler ging, Gelegenheit bekam, zur Anwendung der 'Fibreboard Doctrine' durch das Board erneut Stellung zu nehmen¹⁾. Das geschah jedoch nicht, sondern der Court of Appeals wurde vom Supreme Court angewiesen²⁾, den Fall unter Berücksichtigung des Fibreboard-Urteils erneut zu entscheiden³⁾.

Doch noch in anderer Hinsicht stellte das Urteil des Supreme Court in Fibreboard einen entscheidenden Wendepunkt dar. In

1) 379 U.S. 644 (1965).

2) Vgl. a.a.O.

3) Das Urteil des Court of Appeals war vor dem Urteil des Supreme Court ergangen, 322 F.2d 553 (1963). In der erneuten Beratung kam der Court of Appeals zu dem Ergebnis, daß auch unter Berücksichtigung des Fibreboard-Urteils des Supreme Court die einseitige Entscheidung der Molkerei rechtmäßig war, 350 F.2d 108 (1965).

Adair v. United States¹⁾ hatte der Supreme Court entschieden, daß der Erdman Act von 1898 verfassungswidrig sei. Sec. 10 des Erdman Act sah unter anderem vor, daß die Kündigung eines Arbeitnehmers wegen seiner Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ein Vergehen war, das mit einer Geldstrafe bis zu 1.000 \$ belegt werden konnte. Der Supreme Court war der Ansicht, daß diese Vorschrift gegen das 5. Amendment verstieß, weil sie das Recht der Vertragsfreiheit und das Eigentumsrecht unzulässigerweise einschränke. Dem Recht des Arbeitnehmers, seine Arbeitskraft nur zu solchen Bedingungen zu verkaufen, die er für angemessen halte, so hatte der Supreme Court damals festgestellt, stehe das Recht des Arbeitgebers gegenüber, frei zu entscheiden, zu welchen Bedingungen er Arbeitskraft kaufen wolle. Diese Rechte ständen sich gleichwertig gegenüber und jede Störung dieses rechtlichen Gleichgewichts durch den Gesetzgeber sei eine willkürliche Einmischung in das Recht der Vertragsfreiheit, was sich in einem "freien Land" nicht rechtfertigen ließe. Der Vertragsfreiheit seien nur insoweit Grenzen gesetzt, als es die Rücksicht auf das öffentliche Wohl erfordere. Der Supreme Court hat dann später in Coppage v. State of Kansas²⁾ mit den gleichen Argumenten ein Gesetz des Staates Kansas, das den 'Yellow Dog Contract'³⁾ unter Strafe stellte, als einen Verstoß gegen das 14. Amendment angesehen und für verfassungswidrig erklärt. Denn, so stellte das Gericht fest, das Recht, andere in Dienst zu nehmen, entspringe dem Eigentumsrecht und dem Recht auf Vertragsfreiheit. Eingriffe in diese Rechte ließen sich auch nicht mit dem Hinweis auf die unterschiedliche finanzielle und wirtschaftliche Position von Arbeitgeber und Arbeitnehmern rechtfertigen. Denn wo es Eigentum gäbe, müsse es notwendigerweise Unterschiede im Vermögen und Unterliegende beim Abschluß von Verträgen geben.

1). 208 U.S. 161 (1908).

2) 263 U.S. 1 (1914).

3) Darunter versteht man einen Arbeitsvertrag, der die Verpflichtung des Arbeitnehmers enthält, keiner Gewerkschaft beizutreten, vgl. dazu Cox and Bok, Cases and Materials, 1965, S. 97 f.

Von diesen Gedankengängen her wird der Wandel in der Rechtsprechung, der mit dem Fibreboard-Urteil einen neuen Höhepunkt erreicht hatte, offenkundig. Nachdem der Supreme Court in Jones & Laughlin¹⁾ das Recht des Bundesgesetzgebers anerkannt hatte, die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer durch Gewährung des Koalitionsrechts zu stärken, hat er mit Fibreboard den Versuch unternommen, durch Begrenzung der Rechte des Arbeitgebers die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen.

II. Anwendung der Fibreboard Doctrine durch das National Labor Relations Board

Die Zahl der auf die Fibreboard-Doktrin gestützten Entscheidungen des National Labor Relations Board wuchs nach dem Urteil des Supreme Court sprunghaft an²⁾. Von 1962 bis Ende 1964 waren 12 Fälle zur Entscheidung durch das Board gelangt, während die gleiche Anzahl von Entscheidungen allein in den ersten drei Monaten des Jahres 1965 erging. Dem National Labor Relations Board war damit reichlich Gelegenheit geboten, weitere Erfahrung zu sammeln³⁾. Wie schon vor dem Urteil des Supreme Court waren auch die später vom Board nach der 'Fibreboard Doctrine' entschiedenen Fälle nicht nur auf die Vergabe von Arbeit an Subunternehmer beschränkt, wenn auch bei der

1) 301 U.S. 1 (1937).

2) Vgl. Luhmann, Funktion und Folgen, 1964, S. 249 m.w.N.

3) Die Fülle der Board-Entscheidungen nach Fibreboard zeigt unter anderem, daß sich bei den Gewerkschaften der Eindruck gebildet hatte, daß nunmehr alle Subcontracting-Entscheidungen der Verhandlungspflicht unterlagen. Daher sah sich das Board veranlaßt, immer wieder zu betonen, daß allein die Tatsache, daß ein Unternehmen eine wirtschaftliche Entscheidung einseitig getroffen habe, noch keine Verletzung des NLRA darstelle (no per se violation), sondern daß darüber hinaus noch andere Gesichtspunkte zu berücksichtigen seien, die aber ihrerseits auch keine starre Regel darstellten (no hard and fast rule), vgl. Westinghouse Electric Corp., Mansfield Plant, 150 NLRB 1574, S. 1576 (1965); Superior Coach Corp., 151 NLRB 188, S. 189 (1965); Central Soya Co., Inc., 151 NLRB 1691, S. 1692 (1965).

Mehrzahl aller Fälle diese Frage im Mittelpunkt stand¹⁾; daneben ging es um die Entscheidung über die teilweise Verpachtung eines Sägewerkes²⁾, die Verlagerung der Produktionsstätte an einen anderen Ort³⁾, die völlige Einstellung des Betriebes infolge Liquidation⁴⁾, die Betriebseinstellung infolge der Veräußerung des Unternehmens⁵⁾ und die Verlagerung von Arbeit aus einem Betrieb in einen anderen unternehmensangehörigen Betrieb⁶⁾.

Im Fall Westinghouse Electric Corporation, Bettis Atomic Laboratory stellte das Board unter Berufung auf seine Entscheidungen in Kennecott Cooper, Shell Oil und Westinghouse Electric Corporation, Mansfield Plant fest, es habe den Umfang der Verhandlungspflicht des Arbeitgebers in wirtschaftlichen Angelegenheiten definiert⁷⁾. In den angeführten Entscheidungen hatte das Board jedoch verschiedene Abgrenzungskriterien benutzt, ohne sie zueinander in eine bestimmte Beziehung zu setzen. In der Literatur sind deswegen viele Versuche unternommen worden, die auf Fibreboard gestützten Entscheidungen systema-

-
- 1) So in Westinghouse Electric Corp., Mansfield Plant, a.a.O.; Superior Coach Corp., a.a.O.; Fafnir Bearing Co., 151 NLRB 332 (1965); American Oil, 151 NLRB 421 (1965); Allied Chemical Corp., 151 NLRB 718 (1965); General Tube Co., 151 NLRB 850 (1965); Empire Terminal Warehouse Co., 151 NLRB 1359 (1965); Central Soya Co., Inc., a.a.O.; Westinghouse Electric Corp., Bettis Atomic Laboratory, 153 NLRB 443 (1965); vgl. auch Scope of Collective Bargaining, 74 Yale L.J. 1472 (1965); Management's Duty to Bargain over Subcontracting, 60 Nw.U.L.Rev. 558 (1965); Miskin, Contracting out as a Subject of Collective Bargaining, 79 Harv.L.Rev. 189 (1965).
 - 2) Georgia-Pacific Corp., 150 NLRB 885 (1965).
 - 3) Standard Handkerchief Co., Inc., 151 NLRB 15 (1965); Garwin Corp., 153 NLRB 664 (1965).
 - 4) Apex Linen Service, 151 NLRB 305 (1965).
 - 5) New York Mirror, 151 NLRB 834 (1965).
 - 6) International Shoe Co., 151 NLRB 693 (1965); vgl. auch Employer's Prerogative to Close Shop, 60 Nw.U.L.Rev. 567 (1965); Shaw and Carter, Sales, Mergers, and Union Contract Relations, Washington 1967.
 - 7) Vgl. 153 NLRB 443, S. 446 (1965).

tisch und ohne Widersprüche einzuordnen¹⁾.

Häufig findet sich die Einteilung nach den Fallgruppen 'Subcontracting', 'Relocation' und 'Partial Termination'²⁾. Diese Systematisierung erscheint weder notwendig noch angebracht. Denn einmal machen weder das Board noch die Gerichte diese Unterscheidung, zum anderen lassen sich die Sachverhalte oft nur schwer in eine dieser Kategorien einordnen. Denn die Entscheidung, Aufträge an einen Subunternehmer zu vergeben, kann gleichbedeutend sein mit einer teilweisen Schließung des Betriebes³⁾ und, wenn der Subunternehmer vom Unternehmen abhängig ist, gleichbedeutend mit einer Betriebsverlagerung⁴⁾. Um ein Konzept zu finden, in das sich alle Entscheidungen des Board widerspruchsfrei einordnen lassen, soll deswegen nicht von der tatsächlichen Gestaltung des Falles ausgegangen, sondern versucht werden, die Schritte nachzuvollziehen, die das Board unternimmt, um zu einer Entscheidung nach der 'Fibreboard Doctrine' zu kommen.

1. Voraussetzungen der Fibreboard Doctrine

a) Verhandlungspflicht des Arbeitgebers

Der erste Schritt beginnt mit der Frage, ob in bezug auf die zu treffende Entscheidung die Verhandlungspflicht des Arbeitgebers nicht von vornherein ausgeschlossen ist. Das hängt zunächst einmal davon ab, ob das umstrittene Thema im Verlauf von Verhandlungen zum Abschluß eines neuen Kollektivvertrages zur Debatte steht oder während eines laufenden Kollektivvertrages zur Diskussion gestellt wird. Im ersten Fall besteht grundsätzlich immer eine Verhandlungspflicht⁵⁾. Im zweiten Fall muß die Unternehmensleitung mit den Arbeitnehmervertre-

-
- 1) Vgl. z.B. Employer's Duty to Bargain, 64 Colum.L.Rev. 294 (1964); Mandatory Subjects of Bargaining, 17 U.Fla.L.Rev. 109 (1964).
2) Vgl. z.B. Duty to Bargain, 55 Geo.L.J. 879 (1967).
3) Vgl. Fibreboard Paper Products Corp., 130 NLRB 1558 (1961).
4) Vgl. Ozark Trailers, Inc., 161 NLRB No. 48 (1966).
5) Sec. 8(a)(5) NLRA.

tern im 'Bargaining Committee' nur verhandeln, wenn sie sich nicht in einer 'Management Prerogative' Klausel das Recht auf einseitige Entscheidung in der betreffenden Frage vorbehalten oder die Gewerkschaft mit einem 'Waiver' auf ihre Beteiligungsrechte verzichtet hat¹⁾. Da beide Klauseln zwei Seiten einer Münze darstellen, genügt eine von beiden, um den Arbeitgeber von der Verhandlungspflicht während der Laufzeit des Kollektivvertrages zu befreien²⁾. Aber sowohl die 'Management Prerogative' Klausel als auch der 'Waiver' müssen "clear and unmistakable" sein³⁾, um die Verhandlungspflicht auszuschließen. So hat das Board entschieden, daß die Vereinbarung von Übergangsbeihilfen für die Arbeitnehmer für den Fall der Betriebseinstellung noch keinen wirksamen Verzicht der Gewerkschaft auf ihr Recht darstellt, an der Entscheidung über die Einstellung mitzuwirken⁴⁾. Außerdem kann die Verhandlungspflicht des Arbeitgebers auch dadurch eliminiert worden sein, daß bereits entsprechende Verhandlungen stattgefunden und entweder in einer Sackgasse (Impasse) geendet haben oder nach ausführlicher Diskussion ohne Ergebnis beendet worden sind. Das Board hat diesen Gesichtspunkt beispielsweise in Adams Dairy⁵⁾ und Westinghouse, Mansfield Plant⁶⁾ aufgegriffen, ohne jedoch in gleichen Situationen zum gleichen Ergebnis zu kommen. Denn die Feststellung, wann ein 'Impasse' erreicht und welches Thema in den Kollektivverhandlungen abschließend behandelt worden ist, bevor es fallen gelassen wurde, läßt sich kaum exakt treffen.

1) Vgl. The 1965 NLRB Decisions, 18 Stan.L.Rev. 256, S. 258 f. (1966).

2) Vgl. Fafnir Bearing Co., 151 NLRB 332, S. 340 (1965).

3) Vgl. New York Mirror, 151 NLRB 834, S. 839 (1965).

4) Vgl. New York Mirror, 151 NLRB 834, S. 840 (1965); vgl. auch Timken Roller Bearing v. NLRB, 325 F.2d 746, S. 751 (1963); Smith Cabinet Manufacturing Co., Inc., 147 NLRB 1506 (1964); Cloverleaf Division of Adams Dairy, Inc., 147 NLRB 1410 (1964).

5) 137 NLRB 815 (1962).

6) 150 NLRB 1574 (1965).

b) Change of Working Conditions

Wenn vom Board danach festgestellt worden ist, daß die Verhandlungspflicht des Arbeitgebers nicht von vornherein ausgeschlossen ist, folgt ein zweiter Prüfungsabschnitt.

Zunächst wird untersucht, ob die Unternehmensentscheidung eine Veränderung in den Arbeitsbedingungen hervorgerufen hat (change of working condition). Zu den Arbeitsbedingungen zählt alles, was im Kollektivvertrag geregelt ist. Außerdem fällt die hergebrachte Übung des Betriebsablaufs unter den Begriff Arbeitsbedingungen. Wenn es beispielsweise in einem Unternehmen seit jeher üblich ist, einen Teil der Aufträge an Subunternehmer zu vergeben, statt sie selbst auszuführen, so stellt dieser Umstand ebenfalls eine 'Working Condition' dar, auch wenn kein Wort darüber im Kollektivvertrag steht¹⁾. Ob es sich im Einzelfall um eine 'Working Condition' handelt, prüft das Board unter dem Gesichtspunkt des 'Established Practice'²⁾. Ob ein 'Established Practice' vorliegt, richtet sich danach, seit wieviel Jahren die betreffende Unternehmensentscheidung einseitig getroffen wird, wieviele Aufträge jährlich und in welchem Umfang vergeben werden. Daraus folgt natürlich, daß dieses Kriterium nur bei Entscheidungen Anwendung finden kann, die wiederholt getroffen werden. Auf einmalige Entscheidungen wie Verkauf oder Liquidation eines Unternehmens ist dieser Test nicht anwendbar³⁾. Wieviele vorherige Entscheidungen getroffen worden sein müssen, um ein 'Established Practice' darzustellen, läßt sich aus den Entscheidungen des Board nicht entnehmen. Eine einzige vorherige Entscheidung ist jedoch nicht ausreichend⁴⁾. 'Change of Working Conditions' umfaßt daher jede Abweichung von kollektivvertraglichen Vereinbarungen oder hergebrachter Übung.

1) Vgl. Westinghouse Electric Corp., Mansfield Plant, 150 NLRB 1574, S. 1576 (1965).

2) Vgl. a.a.O.; Superior Coach Corp., 151 NLRB 188 (1965).

3) Vgl. Apex Linen Service, 151 NLRB 305 (1965).

4) Vgl. General Tube Co., 151 NLRB 850, S. 851 (1965).

c) Significant Detriment

Die Feststellung, daß durch eine einseitige Unternehmensentscheidung eine Veränderung in den Arbeitsverhältnissen hervorgerufen worden ist, reicht allein noch nicht aus, um die Verhandlungspflicht des Arbeitgebers zu begründen. Denn das Board prüft darüber hinaus, ob die Veränderung mit einem 'Significant Detriment' (wesentlicher Nachteil) für die Arbeitnehmer verbunden ist¹⁾. Ein bedeutender Nachteil für die Arbeitnehmer liegt vor bei Entlassungen, Kurzarbeit und Versetzung in eine niedrigere Lohngruppe²⁾. Ein 'Significant Detriment' hat das Board dagegen verneint, wenn die Arbeitnehmer infolge der einseitigen Entscheidung des Arbeitgebers nur Überstunden, nicht aber reguläre Arbeitsstunden verlieren³⁾ oder wenn es sich nur um eine zeitlich begrenzte Übergangsmaßnahme handelt⁴⁾. Daneben hat das Board jedoch das Vorliegen eines Nachteils angenommen, wenn "reasonably anticipated working opportunities" für Arbeitnehmer des Unternehmens verlorengehen⁵⁾. Schließlich prüft das Board, ob die Entscheidung des Arbeitgebers für den Nachteil der Arbeitnehmer adäquat kausal gewesen ist⁶⁾. Fehlende kausale Verknüpfung befreit den Arbeitgeber von der Verhandlungspflicht⁷⁾.

2. Ausschluß des Beteiligungsrechts

Wenn das Board festgestellt hat, daß die Verhandlungspflicht des Arbeitgebers nicht von vornherein ausgeschlossen war, und daß ein 'Change in Working Conditions' und ein 'Significant Detriment' vorliegt, folgt abschließend die Prüfung, ob be-

1) Vgl. Allied Chemical Corp., 151 NLRB 718, S. 721 (1965).

2) Vgl. statt aller Apex Linen Service, 151 NLRB 305, S. 308 (1965).

3) Vgl. General Tube Co., 151 NLRB 850, S. 852 (1965).

4) Vgl. Empire Terminal Warehouse Co., 151 NLRB 1359, S. 1364 f. (1965).

5) Vgl. Westinghouse Electric Corp., Mansfield Plant, 150 NLRB 1574, S. 1576 (1965).

6) Vgl. General Tube Co., a.a.O.

7) Da sich die Entscheidungen des Board mit Vorgängen befassen, die in der Vergangenheit liegen, spielt die Vorausssehbarkeit bei den Erörterungen des Board keine Rolle; vgl. dazu The 1965 NLRB Decisions, 18 Stan.L.Rev. 256, S. 265 (1966).

sondere Gründe vorliegen, die das einseitige Vorgehen des Arbeitgebers rechtfertigen¹⁾.

a) Wohlverhalten des Arbeitgebers

Einen solchen Rechtfertigungsgrund hat das Board angenommen, wenn der Arbeitgeber alles in seinen Kräften Stehende getan hat, um die Auswirkungen der einseitigen wirtschaftlichen Entscheidung auf die betroffenen Arbeitnehmer zu mildern²⁾. Es ist jedoch mit Recht darauf hingewiesen worden³⁾, daß es sich hierbei nicht um einen tragenden Gesichtspunkt der Entscheidung handelt.

b) Fehlende Entscheidungsalternative

Einen weiteren Rechtfertigungsgrund für eine einseitige Unternehmensentscheidung hat das Board darin gesehen, daß der Unternehmensleitung bei der Entscheidung keine Alternative offensteht, da die einseitige Entscheidung der Notwendigkeit des Geschehens entspricht. Dieser Gesichtspunkt taucht in den Entscheidungen des Board in zwei Versionen auf.

(1) Unmöglichkeit

In den Fällen, in denen es die technische oder personelle Ausstattung des Unternehmens nicht gestattet, bestimmte Arbeiten selbst auszuführen, hat der Arbeitgeber keine andere Wahl als die Arbeiten an Subunternehmer zu vergeben⁴⁾. In American Oil hatte die Unternehmensleitung den Abtransport von ölhaltigen Raffinerieabfällen an ein Transportunternehmen vergeben, das

-
- 1) Das Board hat sich dabei auf die Entscheidung des Supreme Court in *NLRB v. Katz* berufen, 369 U.S. 736 (1962).
 - 2) Vgl. *American Oil Co.*, 151 NLRB 421 (1965); *Allied Chemical Corp.*, 151 NLRB 718 (1965); *Fafnir Bearing Co.*, 151 NLRB 332 (1965).
 - 3) Vgl. *Development of the Fibreboard Doctrine: The Duty to bargain over Economically Motivated Subcontracting Decisions*, 33 U.Chi.L.Rev. 315, S. 321 (1966).
 - 4) Vgl. *Fafnir Bearing Co.*, 151 NLRB 332, S. 334 (1965); *American Oil Co.*, 151 NLRB 421, S. 427 (1965); *Central Soya Co., Inc.*, 151 NLRB 1691 (1965).

über Spezialfahrzeuge für diesen Zweck verfügte. Unter Berufung auf die Verhandlungspflicht verlangte die Gewerkschaft, diese Arbeiten mit eigenen Leuten und Fahrzeugen des Unternehmens auszuführen, obwohl dazu erst eine kostspielige Umrüstung der Wagen erforderlich gewesen wäre und die Kapazität des eigenen Fuhrparks nicht ausgereicht hätte. In Central Soya verlangte die Gewerkschaft Beteiligung an der Entscheidung über die Vergabe von Anstreicherarbeiten, obwohl die eigenen Arbeiter nicht die erforderlichen Kenntnisse zur Ausführung der Arbeiten besaßen und die erforderliche Spezialausrüstung im Unternehmen nicht vorhanden war. Das Board hat in beiden Fällen das Bestehen einer Verhandlungspflicht verneint, da die einseitige Unternehmensentscheidung den Erfordernissen der Situation entsprochen hatte.

(2) Technische oder wirtschaftliche Notwendigkeit

Zweitens hat das Board eine einseitige wirtschaftliche Entscheidung in den Fällen als gerechtfertigt angesehen, in denen die technische oder wirtschaftliche Entwicklung das Unternehmen in eine Lage gebracht hatte, die eine andere Entscheidung nicht zuließ.

Im Fall Renton News¹⁾, wo mehrere Zeitungsverleger gemeinsam eine moderne Druckanlage errichtet hatten, stellte die Entscheidung, sich der technischen Entwicklung anzupassen, die einzige Möglichkeit dar, die Existenzfähigkeit des Unternehmens zu sichern. Das Board hat zwar in diesem Fall eine Verletzung der Verhandlungspflicht festgestellt, es jedoch unterlassen, dem Arbeitgeber - wie sonst üblich - aufzugeben, nachträglich mit der Gewerkschaft über die Entscheidung zu verhandeln. Im Endeffekt hat das Board also die einseitige Entscheidung gebilligt²⁾. Noch drastischer zeigt sich diese Fallgestaltung in New York Mirror³⁾. Vor allem infolge des 114 Tage andauernden Zeitungsstreiks in New York im Jahre 1963 hatte sich

1) Renton News Record, 136 NLRB 1294 (1962).

2) Vgl. dazu Development of the Fibreboard Doctrine, 33 U.Ch. L.Rev. 315, S. 326 (1966).

3) New York Mirror, 151 NLRB 834 (1965).

die wirtschaftliche Situation der New Yorker Tageszeitung "New York Mirror" so verschlechtert, daß die Unternehmensleitung keinen anderen Ausweg sah, als das Unternehmen an eine Konkurrenzfirma zu veräußern. An dieser Entscheidung war die Gewerkschaft nicht beteiligt worden. Die am "New York Mirror" beschäftigten Arbeitnehmer mußten bis auf wenige Ausnahmen entlassen werden. Obwohl damit alle Voraussetzungen der Verhandlungspflicht vorlagen, rechtfertigte das Board die einseitige Entscheidung mit dem Hinweis auf die "pressing economic necessity"¹⁾.

3. Sanktionen bei Verletzung des Beteiligungsrechts

a) Unterlassungsanordnung

Wenn das National Labor Relations Board feststellt, daß eine einseitige wirtschaftliche Entscheidung nach der 'Fibreboard Doctrine' gegen das Verhandlungsgebot von Sec. 8(a)(5) NLRA verstoßen hat, kann das Board gemäß Sec. 10(c) NLRA eine "Cease and Desist Order" erlassen. Darin wird dem Unternehmen aufgegeben, die rechtswidrige Handlung zu unterlassen und nicht zu wiederholen. Diese Anordnung wirkt nicht zurück und bedeutet daher keine Aufhebung der Unternehmensentscheidung, sondern verbietet nur ein Beharren auf der früheren Entscheidung. Gelegentlich wird davon gesprochen²⁾, daß eine Unternehmensentscheidung 'invalid', unwirksam ist, wenn sie unter Verletzung von Sec. 8(a)(5) NLRA ergangen ist. Dabei handelt es sich jedoch um einen Ausdruck, der in diesem Zusammenhang nicht die rechtliche Wirksamkeit der Entscheidung, sondern deren tatsächliche Auswirkungen für die Zukunft kennzeichnet. Die getroffene Unternehmensentscheidung wird weder durch die

-
- 1) New York Mirror, a.a.O., S. 841; vgl. auch Development of the Fibreboard Doctrine, a.a.O., S. 327 Fußnote 50. Wenn in diesem Artikel vorgeschlagen wird, S. 327 ff., als Rechtfertigungsgrund für eine einseitige wirtschaftliche Entscheidung die Tatsache gelten zu lassen, daß Verhandlungen als "fruitless and costly" erscheinen, so entspricht das dem Gesichtspunkt der fehlenden Entscheidungsalternative.
 - 2) Vgl. NLRB v. Wayne Johnson, d/b/a Carmichael Floor Covering Co., 368 F.2d 549, S. 551 (1966); NLRB v. Royal Plating and Polishing Co., 350 F.2d 191, S. 195 (1965).

Feststellung ihrer Rechtswidrigkeit noch durch den Erlaß einer 'Cease and Desist Order' rückwirkend oder ex nunc unwirksam.

b) Auflagen

Da dadurch den beeinträchtigten Arbeitnehmerinteressen noch nicht voll Rechnung getragen wird, gibt Sec. 10(c) NLRA dem Board außerdem das Recht, dem Unternehmen Auflagen zu machen "as will effectuate the policies of this Act". Um alle denkbaren Fälle berücksichtigen zu können, schreibt das Gesetz die Art und den Umfang der Auflagen nicht vor. In *NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Co.*¹⁾ hat der Supreme Court bereits das umfassende Recht des National Labor Relations Board bestätigt, nach seinem Ermessen zu bestimmen, welche Auflagen den jeweiligen Umständen angemessen sind. In Ausübung dieses Rechts hat das Board zu seinem obersten Grundsatz gemacht, die von der einseitigen Entscheidung betroffenen Arbeitnehmer so zu stellen, wie sie ohne die Maßnahme des Arbeitgebers stehen würden²⁾. So hat das Board der Fibreboard Corporation aufgegeben, die entlassenen Arbeitnehmer wieder an ihren früheren oder gleichwertigen Arbeitsplätzen einzustellen, die bis zur Entlassung erworbenen Senioritätsrechte wieder einzuräumen und ihnen den entstandenen Lohnausfall unter Anrechnung ihres Verdienstes in der Zwischenzeit zu ersetzen³⁾. Wenn eine Wiedereinstellung der Arbeiter nicht möglich ist, so kann das Board den Arbeitgeber zur Weiterzahlung des Lohnes verpflichten, bis die betroffenen Arbeitnehmer wieder eine gleichwertige Stellung gefunden haben⁴⁾. Um eine volle Herstellung des Status quo zu erreichen, kann das National Labor Relations

1) 304 U.S. 333, S. 348 (1937).

2) Vgl. *Town & Country Manufacturing Co.*, 136 NLRB 1022, S. 1029 (1962).

3) Vgl. *Fibreboard Paper Products Corp.*, 138 NLRB 550, S. 555 (1962).

4) Vgl. *Renton News Record*, 136 NLRB 1294, S. 1298 (1962); allein im Zeitraum vom 1.7.1965 - 30.6.1966 hat das Board aufgrund von Unfair Labor Practice Charges nach Sec. 8(a) NLRA den betroffenen Arbeitnehmern Ersatz von Lohnausfällen in Höhe von insgesamt 8.911.040 \$ zuerkannt, vgl. 31 AR NLRB, 1966, S. 13.

Board auch die Entlassung der als Ersatz eingestellten Arbeiter anordnen oder verlangen, die Vergabe von Arbeit an Subunternehmer rückgängig zu machen¹⁾. Diese Anordnungen lassen die einseitige Entscheidung des Arbeitgebers unberührt, erlegen ihm vielmehr nur die Pflicht zu positivem Handeln auf, um die Folgen der Entscheidung möglichst weitgehend rückgängig zu machen. Nach der Theorie vom "alter ego" ist für die Einhaltung und Ausführung dieser Anordnungen nicht nur das betreffende Unternehmen verantwortlich, sondern ebenso eine rechtlich unabhängige Firma, wenn sie von dem Unternehmen kontrolliert wird²⁾. Außerdem legt das Board dem Arbeitgeber nach der 'Fibreboard Doctrine' regelmäßig die Verpflichtung auf, nach Wiederherstellung des Status quo mit der betreffenden Gewerkschaft über die Entscheidung erneut zu verhandeln³⁾. Bei einer wirtschaftlichen Entscheidung liegt das Gewicht der Argumente regelmäßig auf seiten der Unternehmensleitung, die deswegen eine starke Verhandlungsposition hat. Daher ist das Unternehmen häufig in der Lage, seine ursprünglich einseitige Entscheidung nunmehr mit Zustimmung der Gewerkschaft durchzusetzen⁴⁾.

III. Anwendung der Fibreboard Doctrine durch die Gerichte

Die 'Fibreboard Doctrine' hat, wie nicht anders zu erwarten war, bei den Gerichten unterschiedliche Aufnahme gefunden. In den meisten Fällen haben die Gerichte versucht, den Anwendungsbereich der 'Doctrine' in irgendeiner Weise einzuschränken. Nur in Wayne Johnson⁵⁾ hat der Court of Appeals für den 9. Circuit sowohl den sachlichen Umfang der 'Fibreboard Doctrine'

1) Vgl. Town & Country Manufacturing Co., a.a.O., S. 1029 und S. 1031.

2) Vgl. Renton News Record, 136 NLRB 1294 (1962); Darlington Manufacturing Co., 139 NLRB 241 (1962).

3) Vgl. Fibreboard Paper Products Corp., a.a.O.; Town & Country Manufacturing Co., a.a.O.

4) Vgl. NLRB v. Winn-Dixie Stores, Inc., 361 F.2d 512, S. 515 (1966)

5) 368 F.2d 549 (1966).

als auch die Anordnung des Board, nachträglich zu verhandeln, in vollem Umfang bestätigt¹⁾.

1. Nachträgliche Verhandlungspflicht

In dem Fall *NLRB v. Winn-Dixie*²⁾, wo es um die Einstellung der Verpackungsabteilung und die Umstellung auf den Einkauf fertig verpackter Ware ging, ist der Court of Appeals für den 5. Circuit der Auffassung des Board gefolgt, daß die einseitige Entscheidung der Unternehmensleitung, die Verpackungsabteilung aufzulösen, eine Verletzung von Sec. 8(a)(5) NLRA darstellte. Allerdings hat das Gericht die Anordnung des Board eingeschränkt, indem es die Verpflichtung der Unternehmensleitung zur nachträglichen Verhandlung mit der Gewerkschaft aufhob. Denn dies sei eine "mere exercise in futility"³⁾, weil sich der Arbeitgeber zweifellos weigern würde, die Verpackungsabteilung wieder zu etablieren. In dieser Einschränkung der nachträglichen Verhandlungspflicht zeigt sich das Bemühen, die 'Fibreboard Doctrine' zwar sachlich in vollem Umfang anzuwenden, aber ihre hemmenden Auswirkungen auf die Initiative der Unternehmensleitung zu mildern.

2. Völlige Einstellung der Unternehmenstätigkeit

Die einschränkende Interpretation der 'Fibreboard Doctrine' hat ihren stärksten Ausdruck in dem Urteil des Supreme Court in *Textile Workers of America v. Darlington Manufacturing Company*⁴⁾ gefunden, obwohl das Gericht gar nicht ausdrücklich zur 'Fibreboard Doctrine' Stellung genommen hat, weil es sich um einen Diskriminierungsfall nach Sec. 8(a)(1) und (3) NLRA handelte.

Die Arbeitnehmer der Darlington Manufacturing Company hatten in einer vom Board beaufsichtigten Wahl die Textile Workers

1) In diesem Fall hatte ein Teppichgeschäft die Tätigkeit seiner Verlegeabteilung eingestellt und anfallende Verlegeaufträge an andere Unternehmen vergeben.

2) 361 F.2d 512 (1966).

3) *NLRB v. Winn-Dixie*, a.a.O., S. 517.

4) 380 U.S. 263 (1965).

Union zu ihrer Vertretung im 'Bargaining Committee' gewählt. Unmittelbar nachdem dieses Ergebnis feststand, beschloß die Unternehmensleitung im Einverständnis mit der Aktionärsversammlung, als Antwort auf die gewerkschaftliche Organisierung der Arbeitnehmer das Unternehmen zu liquidieren. Das wurde auch innerhalb kurzer Zeit durchgeführt. Das Board hat in seiner Entscheidung festgestellt¹⁾, die Unternehmensleitung habe mit ihrem Vorgehen nicht nur gegen Sec. 8(a)(1) und (3) NLRA, sondern auch gegen Sec. 8(a)(5) NLRA verstoßen. Denn es habe sich um eine wirtschaftliche Entscheidung gehandelt, die allerdings wesentlich von Diskriminierungsmotiven bestimmt worden sei. Die Entscheidung falle auch unter die 'Fibreboard Doctrine', da ein Arbeitgeber kein absolutes, uneingeschränktes Recht habe, ein Unternehmen zu liquidieren.

Nachdem sich der Court of Appeals für den 4. Circuit geweigert hatte, die entsprechenden Anordnungen des Board durchzusetzen²⁾, gelangte der Fall vor den Supreme Court. Wohl um Darlington von vornherein aus dem Kreis der Fibreboard-Fälle herauszuhalten, hat der Supreme Court seine Urteilsbegründung auf Sec. 8(a)(3) NLRA beschränkt. Sie wird durch die Feststellung eingeleitet, die Ansicht, ein Unternehmen habe nicht das uneingeschränkte Recht zu liquidieren, sei "such a startling innovation"³⁾, daß sie nur aufgrund gesetzgeberischer Maßnahmen oder eindeutiger Präzedenzfälle haltbar sei. Merkwürdigerweise ist das Gericht der Meinung gewesen, es seien keine Präzedenzfälle vorhanden und hat damit die Entscheidungen des National Labor Relations Board in Standard Handkerchief⁴⁾, Apex Linen⁵⁾ und New York Mirror⁶⁾ ignoriert. Indem sich das

1) 139 NLRB 241 (1962).

2) 325 F.2d 682 (1963).

3) Textile Workers of America v. Darlington Manufacturing Co., a.a.O., S. 270.

4) 151 NLRB 15 (1965): Verlagerung des Unternehmens und Entlassung aller Arbeitnehmer.

5) 151 NLRB 305 (1965): Liquidation des Unternehmens und Entlassung aller Arbeitnehmer.

6) 151 NLRB 834 (1965): Verkauf des Unternehmens und Entlassung aller Arbeitnehmer.

Gericht auf den Standpunkt gestellt hat, das Recht des Unternehmens, über seinen Fortbestand ohne Beteiligung von Arbeitnehmervertretern zu entscheiden, sei völlig selbstverständlich, hat es sich die Antwort auf die Frage erspart, wie sich das Recht des Unternehmens auf Liquidation zu dem durch die 'Fibreboard Doctrine' geschützten Anspruch der Arbeitnehmer auf Erhaltung ihrer Arbeitsplätze verhält.

3. Teilweise Einstellung der Unternehmenstätigkeit

Allerdings hat der Supreme Court das absolute Recht auf Liquidation auf den Fall beschränkt¹⁾, daß ein Unternehmen völlig aufgelöst wird. Soweit es sich nur um die Einstellung eines Teils handelt, kommt es nach Ansicht des Gerichts für die Verhandlungspflicht des Arbeitgebers auf die Beweggründe an, die zur Einstellung geführt haben. Zwar läßt sich der Urteilsbegründung nicht eindeutig entnehmen, welche Gründe hier gemeint sind, doch muß man aus dem Zusammenhang schließen, daß sich die Stelle auf Diskriminierungsmotive bezieht. Damit würde auch eine Entscheidung über die teilweise Einstellung der Unternehmenstätigkeit ohne diskriminierende Motive des Arbeitgebers nicht unter die Verhandlungspflicht fallen²⁾.

Unter Berufung auf diese Entscheidung des Supreme Court hat dann auch der Court of Appeals für den 8. Circuit den Fall der teilweisen Einstellung der Unternehmenstätigkeit der 'Fibreboard Doctrine' entzogen³⁾. Die William J. Burns Detective Agency, ein Bewachungsunternehmen mit Bewachungsaufträgen an mehreren Orten, hatte den einzigen noch in der Stadt Omaha bestehenden Bewachungsvertrag gekündigt, da seine Ausführung unrentabel geworden war. Das Gericht hat die einseitige Entscheidung über die Kündigung nicht als Verletzung der Verhand-

1) Textile Workers of America v. Darlington Manufacturing Co., 380 U.S. 263 (1965).

2) Ebenso interpretiert wird diese Stelle in Development of the Fibreboard Doctrine, 33 U.Chi.L.Rev.315, S. 325 Fußnote 39 (1966).

3) NLRB v. The William J. Burns International Detective Agency, Inc., 346 F.2d 897 (1965).

lungspflicht nach Sec. 8(a)(5) NLRA gewertet, obwohl infolge der Entscheidung allen Wachmännern gekündigt worden war. Zu diesem Ergebnis ist das Gericht gelangt, indem es darauf abstellte, daß Burns mit der Kündigung des einzigen Bewachungsvertrages in Omaha sich dort ganz aus dem Geschäft zurückgezogen hatte und nicht, wie in Fibreboard, die gleiche Arbeit mit fremden Arbeitnehmern unter seiner Kontrolle durchführte. Dieser Vorgang, so stellte das Gericht fest, sei als eine teilweise Einstellung des Unternehmens anzusehen, was nach dem Supreme Court Urteil in Darlington nur dann ein Verhandeln mit der Gewerkschaft erfordere, wenn die Entscheidung auf Diskriminierungsmotiven beruhe.

4. Grundlegende Unternehmensentscheidungen

Ebenfalls der Court of Appeals für den 8. Circuit versagte die Anwendung der 'Fibreboard Doctrine' auf den Sachverhalt des Falles Adams Dairy, der ihm vom Supreme Court zur erneuten Beratung unter Berücksichtigung des Fibreboard-Urteils zugewiesen worden war¹⁾. Im Gegensatz zu Fibreboard, so stellte der Court of Appeals fest, habe es sich bei Adams Dairy um eine grundlegende Änderung im Betriebsablauf gehandelt, indem ein Teil des Unternehmens, nämlich der Vertrieb, eingestellt worden sei und außerhalb der Kontrolle der Adams Dairy von unabhängigen Unternehmen weitergeführt werde. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, über eine derartige Entscheidung mit der Gewerkschaft zu verhandeln, stelle eine bedeutende Einschränkung der Unternehmerfreiheit dar und sei weder durch die Geschichte des National Labor Relations Act noch durch seine Interpretation durch Board und Gerichte gerechtfertigt.

In dem Fall NLRB v. Royal Plating & Polishing Co.²⁾ ging es um die Entscheidung, den Betrieb völlig einzustellen, weil er über Jahre hin nur mit Verlust gearbeitet hatte, oder ihn an eine andere Stelle mit günstigeren Kostenfaktoren zu verlegen.

1) NLRB v. Adams Dairy, Inc., 350 F.2d 108 (1965).

2) 350 F.2d 191 (1965).

Die Unternehmensleitung hatte sich gegen Neuinvestitionen und gegen einen grundlegenden Wechsel in der wirtschaftlichen Struktur des Unternehmens entschieden und die Liquidation beschlossen. Der Court of Appeals für den 3. Circuit ist in seiner Begründung davon ausgegangen, daß das Ziel des National Labor Relations Act, die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern friedlicher zu gestalten, abgewogen werden müsse gegen das Recht des Unternehmens, seine Geschicke selbst zu bestimmen. Entscheidungen über Neuinvestitionen und die Richtlinien der Unternehmenspolitik seien von so grundlegender Bedeutung, daß sie nicht unter die Verhandlungspflicht nach Fibreboard fielen, auch wenn unter Umständen Entlassungen die Folge seien. Unter Berufung auf die abweichende Begründung von Justice Stewart im Fibreboard-Urteil des Supreme Court hat das Gericht weiter erklärt, solche grundlegenden Unternehmensentscheidungen hätten nur einen indirekten Einfluß auf die Arbeitsplatzsicherheit und fielen auch aus diesem Grund nicht unter die Verhandlungspflicht. Gleichzeitig hat das Gericht jedoch unter Hinweis auf die Entscheidung *NLRB v. Rapid Bindery, Inc.*¹⁾ die Verpflichtung des Unternehmens bekräftigt, die Gewerkschaft so rechtzeitig über seine Entscheidung zu informieren, daß über Übergangshilfen für die betroffenen Arbeitnehmer verhandelt werden kann.

Auch in der Entscheidung des Court of Appeals für den 1. Circuit in *Puerto Rico Telephone Co. v. NLRB*²⁾ ist das Minderheitsvotum des Supreme Court in Fibreboard nochmals aufgegriffen worden. Die Telefongesellschaft hatte in großem Umfang Modernisierungs- und Installationsarbeiten durchzuführen. Da diese Arbeiten ihre personellen Kapazitäten überstieg, hatte sie die Aufträge an Subunternehmer vergeben. Später war es zu einigen Entlassungen gekommen. Trotzdem ist der Court of Appeals zu der Ansicht gelangt, die einseitige Entscheidung der Unternehmensleitung habe die Verhandlungspflicht nicht verletzt. Denn einmal habe es sich nur um die Deckung eines

1) 293 F.2d 170 (1961).

2) 359 F.2d 983 (1966).

vorübergehenden Bedarfs gehandelt, zum anderen aber habe die Entscheidung des Unternehmens nur einen "entfernten" Einfluß auf die Arbeitsbedingungen gehabt, und die Entlassungen seien nicht unmittelbar durch die Unternehmensentscheidung hervorgerufen worden¹⁾.

IV. Zusammenfassung

Die verschiedenen nach der 'Fibreboard Doctrine' ergangenen Urteile der Bundesgerichte werfen die Frage auf, inwieweit die Arbeitnehmerbeteiligung an wirtschaftlichen Unternehmensentscheidungen nach der 'Fibreboard Doctrine' des National Labor Relations Board generell bestimmbar ist²⁾.

1. Abgrenzung des Beteiligungsrechts durch das National Labor Relations Board

Das Board hat bei seinen Entscheidungen einseitig das Interesse der Arbeitnehmer an der Erhaltung ihrer Arbeitsplätze in den Vordergrund gestellt. Dementsprechend haben sich die Begriffe 'Change of Working Conditions' und 'Significant Detriment' zu den beherrschenden Abgrenzungskriterien für den Umfang der Arbeitnehmerbeteiligung am Entscheidungsprozeß entwickelt. Obwohl das Board immer wieder betont hat, mit der 'Fibreboard Doctrine' keine starre, sondern eine flexible Abgrenzungsregelung schaffen zu wollen, hat es sich mit den beiden Begriffen selbst an die Kette gelegt. Denn da 'Change of Working Conditions' jede Veränderung eines gegebenen Betriebsablaufs umfaßt, ist keine Unternehmensentscheidung denk-

1) Puerto Rico Telephone Co. v. NLRB, a.a.O., S. 987.

2) Vgl. dazu Wortman and McCormick, Management Rights and the Collective Bargaining Agreement, 16 Lab.L.J. 195 (1965); Duvin, Duty to Bargain: Law in Search of Policy, 64 Colum. L.Rev. 248 (1964); Harland, Duty to Bargain Before Implementing Business Decisions, 54 Calif.L.Rev. 1749 (1966); Browne, The Labor Board Unsettles the Scales, 42 Notre Dame Lawyer 133 (1966); Mermin, The Impact of Darlington-Fibreboard, Washington 1966.

bar, die nicht unter die 'Fibreboard Doctrine' fallen kann. Auch die Entscheidung über die Beendigung oder Fortführung eines Arbeitsverhältnisses wird von dem Begriff erfaßt. 'Significant Detriment' bietet dem Board ebenfalls keinen Spielraum für eine flexible Handhabung der 'Fibreboard Doctrine'¹⁾. Wenn eine Unternehmensentscheidung mit wesentlichen Nachteilen - Entlassungen, Kurzarbeit, niedrigerer Lohn - für Arbeitnehmer des Unternehmens verbunden sein kann, haben die Arbeitnehmervertreter im 'Bargaining Committee' das Recht, gleichberechtigt an der Entscheidung beteiligt zu werden²⁾. Die einzige Möglichkeit des Board, dieses Ergebnis nachträglich zu variieren, liegt in der Berücksichtigung des Wohlverhaltens des Arbeitgebers. Dieses Merkmal ist jedoch nach der bisherigen Spruchpraxis des Board noch zu wenig umrissen, als daß es als generelles Abgrenzungskriterium brauchbar wäre³⁾. In konsequenter Fortentwicklung seiner Fibreboard-Entscheidung ist das Board daher auch bei Darlington zu dem Ergebnis gekommen, daß das Unternehmen über seine Entscheidung zu liquidieren mit den Arbeitnehmervertretern hätte verhandeln müssen. Im Fall Fibreboard ist der Supreme Court der einseitigen Betrachtungsweise und damit dem starren Abgrenzungsschema des Board gefolgt und hat das ganze Gewicht seiner Argumentation auf das Recht der Arbeitnehmer am Arbeits-

-
- 1) A.A. Duty to Bargain, 55 Geo.L.J. 879, S. 900 (1967), wo die Ansicht vertreten wird, das Merkmal 'Significant Detriment' ermögliche eine Interessenabwägung.
 - 2) Damit hat das Board das Ziel des NIRA, den Arbeitnehmervertretungen die Anerkennung durch den Arbeitgeber zu gewährleisten und gewisse unlautere Arbeitskämpfmaßnahmen auszuschalten, in einen rechtlichen Anspruch der Arbeitnehmer auf Erhaltung ihrer Arbeitsplätze umformuliert. Vgl. dazu die Diskussion um das "Eigentum am Arbeitsplatz" bei Myers, Ownership of Jobs, 1964.
 - 3) Die Abgrenzungsregelung des Board ist jedoch nicht nur starr, sondern auch so umfassend, daß kaum eine Entscheidung außerhalb der Verhandlungspflicht bleiben kann. Dies entspricht der Absicht des Board, nach Möglichkeit jede Entscheidung, die auch nur für eine Seite von Bedeutung ist, zum Verhandlungsgegenstand zu machen, vgl. Subcontracting and Employment Security, 14 Cath.U.L.Rev. 247, S. 253 f. (1965).

platz gelegt, ohne es gegen die Interessen des Unternehmens abzuwägen. Soweit das Mehrheitsvotum auf die Unternehmensinteressen eingegangen ist, ist das nur erfolgt, um zu zeigen, daß angeblich keine Interessenkonflikte vorhanden sind. In Darlington sah sich der Supreme Court angesichts der grundlegenden Entscheidung über die Liquidation des Unternehmens nicht mehr in der Lage, die Frage der Arbeitnehmerbeteiligung am Entscheidungsprozeß in wirtschaftlichen Angelegenheiten einseitig von den Interessen der Arbeitnehmer her zu beantworten. Statt sich jedoch dem Interessenkonflikt zu stellen, und den Weg der Abwägung zu gehen, hat das Gericht in Darlington die Betonung einseitig auf das Interesse des Unternehmens an unbeschränkter Entscheidungsfreiheit gelegt, indem es das Recht des Unternehmens zu liquidieren als selbstverständlich und absolut angesehen hat. Diese Gegensätze in den Entscheidungen des Supreme Court lassen sich daher letztlich darauf zurückführen, daß das Gericht in Fibreboard der starren Abgrenzungsregel des Board gefolgt ist.

2. Abgrenzung des Beteiligungsrechts durch die Gerichte

Bei der Abgrenzung des sachlichen Umfangs der Verhandlungspflicht nach der 'Fibreboard Doctrine' sind auch die Bundesgerichte davon ausgegangen, daß ein Unternehmen nur dann mit der Gewerkschaft über eine Entscheidung verhandeln muß, wenn sie ein 'Significant Detriment' für unternehmensangehörige Arbeitnehmer zur Folge haben kann. Jedoch haben sie zur Bestimmung des Kreises der verhandlungspflichtigen Entscheidungen nicht auf den Begriff 'Change of Working Conditions', sondern auf den Charakter der Entscheidung abgestellt. Danach gehören die Entscheidungen über die völlige Einstellung des Unternehmens¹⁾, die Entscheidung über die teilweise Einstellung des Unternehmens²⁾, die Entscheidung über eine grundlegende

1) Textile Workers of America v. Darlington Manufacturing Co., 380 U.S. 263 (1965).

2) NLRB v. The William J. Burns International Detective Agency, Inc., 346 F.2d 897 (1965).

Änderung des Betriebsablaufs¹⁾, die Entscheidung über Investitionen²⁾ sowie die Entscheidung über die Überbrückung einer Kapazitätslücke³⁾ nicht zu den Themen der Verhandlungspflicht. Mit dem Abrücken von dem Begriff 'Change of Working Conditions' und dem Aufstellen eines Katalogs von Unternehmensentscheidungen, die nicht unter die Verhandlungspflicht fallen, haben die Gerichte die 'Fibreboard Doctrine' von ihrer Starrheit befreit und ihren umfassenden Anwendungsbereich beschränkt. Die Flexibilität, die die 'Fibreboard Doctrine' durch die Rechtsprechung gewonnen hat, wird noch dadurch erhöht, daß einige Gerichte⁴⁾ zusätzlich den zuerst von Justice Stewart in seinem Minderheitsvotum⁵⁾ benutzten Gesichtspunkt aufgegriffen haben, ob die Entscheidung einen direkten oder nur einen indirekten und ungewissen Einfluß auf die Arbeitsplatzsicherheit hat. Dabei wird nicht ganz klar, worauf sich dieses Merkmal bezieht: auf die Kausalität zwischen Unternehmensentscheidung und Nachteile für die Arbeitnehmer oder auf die Zielrichtung der Entscheidung, ob sie unmittelbar oder nur mittelbar auf das Arbeitsverhältnis gerichtet ist. Diese Frage kann jedoch auf sich beruhen; denn in jedem Fall erlaubt der Begriff des mittelbaren Einflusses ein Abwägen zwischen den widerstreitenden Interessen. Anhand dieser wenigen Gerichtsurteile hat es den Anschein, als könnte die 'Fibreboard Doctrine' in dieser Form die Basis für eine interessengerechte Abgrenzung der Beteiligung von Arbeitnehmervertretern an wirtschaftlichen Unternehmensentscheidungen abgeben. Ob sich jedoch die 'Fibreboard Doctrine' in dieser Form durchsetzen wird, muß sich erst noch erweisen.

1) NLRB v. Adams Dairy, Inc., 350 F.2d 108 (1965).

2) NLRB v. Royal Plating & Polishing Co., 350 F.2d 191 (1965).

3) Puerto Rico Telephone Co. v. NLRB, 359 F.2d 983 (1966).

4) Vgl. NLRB v. Royal Plating & Polishing Co., a.a.O.; Puerto Rico Telephone Co. v. NLRB, a.a.O.

5) Fibreboard Paper Products Corp. v. NLRB, 379 U.S. 203, S. 223 (1964).

3. Stellungnahme des National Labor Relations Board zur Abgrenzung durch die Gerichte

Das Board hat sich mit der abweichenden Anwendung der 'Fibre-board Doctrine' durch die Gerichte in seiner Entscheidung Ozark Trailers¹⁾ ausführlich auseinandergesetzt.

Die Ozark Trailers, Inc. war eine von drei Firmen, die Spezialkühlaufbauten für Lastkraftwagen herstellten. Die Leitung aller drei Unternehmen wurde in Personalunion von drei Personen ausgeübt, die auch die Aktienmehrheit bei allen drei Unternehmen besaßen. Die Unternehmensleitung hatte ohne Beteiligung von Arbeitnehmervertretern beschlossen, die Herstellung von Kühlaufbauten bei Ozark Trailers einzustellen und das Unternehmen zu liquidieren, da es infolge der schlechten Qualität der geleisteten Arbeit und dem daraus resultierenden hohen Prozentsatz an Reklamationen laufend mit Verlust arbeitete.

Unter Berufung auf die Zustimmung des Court of Appeals für den 3. Circuit in *NLRB v. Royal Plating & Polishing Company*²⁾ hat das Board zunächst nochmals die Verpflichtung des Arbeitgebers bekräftigt "to notify the union of its intentions so that the union may be given an opportunity to bargain over the rights of the employees whose employment status will be altered by the managerial decision"³⁾. Die Tatsache, daß die Unternehmensleitung von Ozark Trailers der Gewerkschaft vor der Durchführung der Entscheidung nichts von ihrer Absicht mitgeteilt hatte, stellte danach bereits ein 'Unfair Labor Practice' gemäß Sec. 8(a)(1) und (5) NLRA dar. Indem es die Unternehmensleitung darüber hinaus unterließ, mit der Gewerkschaft auch über die Entscheidung selbst zu verhandeln, beging sie nach Auffassung des Board eine weitere unlautere Arbeitskämpfmaßnahme nach Sec. 8(a)(5) NLRA.

1) 161 NLRB No. 48 (Oktober 1966), 1967 CCH NLRB Decisions, § 20.834.

2) 350 F.2d 191 (1965).

3) Ozark Trailers, Inc., 1967 CCH NLRB Decisions, § 20.834, S. 26875.

Da die drei Firmen trotz ihrer rechtlichen Selbständigkeit als ein integriertes Unternehmen mit drei Betrieben geführt worden war, ist das Board davon ausgegangen, daß es sich bei der Liquidation von Ozark Trailers nicht um die völlige Einstellung eines Unternehmens, sondern nur um eine teilweise Einstellung gehandelt hatte. Darum hat das Board das Urteil des Supreme Court in Darlington in diesem Fall nicht für anwendbar gehalten. Das Board hat zwar ausdrücklich davon abgesehen, zu der Frage Stellung zu nehmen, ob das völlige Ausscheiden eines Unternehmens aus dem Markt eine Angelegenheit ist, die der Verhandlungspflicht unterliegt. Die Ausführung des Supreme Court in Darlington in bezug auf eine teilweise Unternehmenseinstellung haben nach Ansicht des Board jedoch die Möglichkeit offen gelassen, daß eine solche Entscheidung auch ohne das Vorliegen von Diskriminierungsmotiven unter die Verhandlungspflicht fällt. Denn, so hat das Board argumentiert, im vorliegenden Fall sei die Entlassung aller Arbeitnehmer der Wahleinheit das notwendige Resultat der einseitigen Unternehmensentscheidung gewesen. Daher sei die Begründung des Supreme Court in Fibreboard auch auf diesen Fall anwendbar.

Anschließend hat sich das Board mit den Urteilen in Adams Dairy und Royal Plating beschäftigt und zugegeben, daß die Fibreboard-Entscheidung des Supreme Court auf diese Fälle nicht anwendbar sei. Bei allem Respekt vor den Entscheidungen der Courts of Appeals hat das Board jedoch sehr deutlich zum Ausdruck gebracht, daß es nach seiner Ansicht nicht angebracht ist, die Verhandlungspflicht des Arbeitgebers davon abhängig zu machen, ob es sich bei der Entscheidung um die Investition von Kapital oder einen grundlegenden Wandel in der Unternehmenspolitik handelt. Derartige Entscheidungen seien zwar von erheblicher Bedeutung für das Unternehmen, aber ebenso auch für die Arbeitnehmer, die von einem Nachteil betroffen würden. Wie die Anteilseigner Kapital im Unternehmen investiert hätten, so hätten die Arbeitnehmer Jahre ihres Arbeitslebens sowie dadurch erworbene Senioritätsrechte und entwickelte Fähigkeiten in dem Unternehmen investiert. Zur Rechtfertigung seiner Ansicht hat

das Board dann nochmals den Supreme Court zitiert¹⁾ und daraus hergeleitet, daß der Kongreß der Vereinigten Staaten trotz der Erkenntnis, wie wichtig eine möglichst uneingeschränkte Unternehmerinitiative sei, den Arbeitnehmern mit dem National Labor Relations Act das Recht gegeben habe, in allen Angelegenheiten, die sie beträfen, vorher gehört zu werden. Dem öffentlichen Interesse diene es nach der Überzeugung des Kongresses am besten, wenn alle Probleme zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern der Kollektivverhandlung im 'Bargaining Committee' unterworfen würden. Wenn der Supreme Court in Fibreboard die Beeinträchtigung der Entscheidungsfreiheit des Unternehmens für recht- und verfassungsmäßig gehalten habe, so müsse das erst recht für die teilweise Einstellung von Unternehmen gelten, da diese Entscheidungen naturgemäß viel seltener vorkämen. Eine solche Einschränkung der Entscheidungsfreiheit sei durch das öffentliche Interesse an der Erhaltung des Arbeitsfriedens gerechtfertigt.

Diese Begründung in Ozark Trailers kann keinen Zweifel daran lassen, daß das Board nicht gewillt ist, die einschränkende Interpretation der 'Fibreboard Doctrine' durch die Gerichte zu übernehmen. Im Gegenteil ergibt sich, daß das Board nach wie vor mit der 'Fibreboard Doctrine' das Ziel verfolgt, alle wirtschaftlichen Entscheidungen zum Gegenstand von Kollektivverhandlungen zu machen. Die praktische Bedeutung dieser Einstellung ist nicht zu unterschätzen. Zwar stellt das Board in dem gerichtlichen Verfahren wegen unlauterer Arbeitskampfmaßnahmen nur die unterste von drei Instanzen dar. Jedoch gelangt nur ein Bruchteil der Verfahren überhaupt bis zu einem gerichtlichen Verfahren. Die Mehrzahl wird vorher unter Beteiligung des 'Trial Examiner' und des 'Regional Director' in einem Verwaltungsverfahren erledigt, dessen oberste Instanz das Board

1) Wiley v. Livingstone, 376 U.S. 543, S. 549 (1964): "The objectives of national labor policy, reflected in established principles of federal law, require that the rightful prerogative of owners independently to rearrange their business and even eliminate themselves as employers be balanced by some protection to the employees from a sudden change in the employment relationship."

ist. Aus diesen Gründen wird im abschließenden vergleichenden Teil der Untersuchung auf die vom National Labor Relations Board vertretene Abgrenzung der Verhandlungspflicht nach der 'Tibreboard Doctrine' abgestellt.

2. Kapitel: Grievance Procedure

Eine über den Bereich eines Kollektivvertrages hinausgehende generelle Abgrenzung des sachlichen Umfangs des Beteiligungsrechts der 'Grievance Committees' an wirtschaftlichen Unternehmensentscheidungen ist nicht erkennbar. Da jedoch sowohl auf seiten des Unternehmens, als auch auf seiten der Arbeitnehmer die Vertreter im 'Grievance Committee' mit den Repräsentanten im 'Bargaining Committee' häufig identisch sind und die 'Grievance Committees' von beiden Seiten als 'Interim Bargaining Committee' angesehen werden, orientiert sich die Abgrenzung für die 'Grievance Committees' in der Praxis an der Regelung für das 'Bargaining Committee'.

Vierter Teil: Vergleich der Arbeitnehmerbeteiligung an wirtschaftlichen Unternehmensentscheidungen nach deutschem und amerikanischem Recht

Nach der Bestandsaufnahme der Arbeitnehmerbeteiligung an Unternehmensentscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten nach deutschem und amerikanischem Recht soll nunmehr versucht werden zu bestimmen, in welchem Ausmaß die deutsche und amerikanische Abgrenzung des Arbeitnehmereinflusses rechtlich generalisiert sind und inwieweit sie in ihrem Umfang und nach der Art ihrer Gestaltung übereinstimmen oder voneinander abweichen. Dabei soll gleichzeitig der Versuch gemacht werden aufzuzeigen, welche Auswirkungen die jeweilige rechtliche Regelung der Arbeitnehmerbeteiligung für die Struktur der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und für das Verhalten der Sozial-

partner zueinander hat¹⁾. Das erfordert, den Vergleich über den rein rechtlichen Bereich hinaus auf organisationswissenschaftliche Gesichtspunkte auszudehnen.

Dabei sollen zwei Probleme im Vordergrund stehen: erstens die Frage nach der Struktur des Kommunikationsnetzes zwischen den Sozialpartnern nach Dauer, Funktion und Inhalt²⁾ und zweitens die Frage nach der Chance der Arbeitnehmervertreter, ihren Einfluß auf wirtschaftliche Unternehmensentscheidungen im Rahmen dieses Kommunikationsnetzes durchzusetzen³⁾.

1. Kapitel: Einflußbeziehungen

Das Kommunikationsnetz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern besteht aus einzelnen kommunikativen Beziehungen. Da es bei der Beteiligung von Arbeitnehmervertretern an wirtschaftlichen Unternehmensentscheidungen um Fragen der Einflußnahme geht, sollen diese Beziehungen zur Verdeutlichung als Einflußbeziehungen bezeichnet werden. Die vergleichende Betrachtung der Einflußbeziehungen erfolgt unter den Gesichtspunkten ihrer zeitlichen, funktionellen und sachlichen Ausdehnung⁴⁾.

1) Vgl. dazu Luhmann, Funktion und Folgen, 1964, S. 123 ff., der jedoch mit der Generalisierung von Systemeinfluß auf die Umwelt den Begriff des Einflusses aus einer anderen Perspektive definiert.

2) Vgl. Luhmann, a.a.O., S. 191 ff.; Mayntz, Soziologie der Organisation, Hamburg 1967, S. 90 ff.; Kosiol, Die Unternehmung als wirtschaftliches Aktionszentrum, Hamburg 1966, S. 162 ff.

3) Vgl. Mayntz, a.a.O., S. 105, zu unterscheiden von der Legitimation einer innerhalb des Kommunikationsnetzes getroffenen Entscheidung.

4) Vgl. Seidel, Die Willensbildung der mitbestimmten Montan-Unternehmen, Köln 1963, S. 1 ff. zu anderen Möglichkeiten, Einflußbeziehungen zu analysieren, insbesondere die Übersicht S. 21 f.

I. Zeitliche Ausdehnung der Einflußbeziehungen

1. Generalisierung

In zeitlicher Hinsicht hängt der Einfluß der Arbeitnehmer auf wirtschaftliche Unternehmensentscheidungen zunächst von der Macht ab, die ihnen durch das Bedürfnis des Unternehmens nach persönlicher Arbeitsleistung zukommt¹⁾. Danach erscheint der Einfluß der Arbeitnehmer in die Zukunft hinein davon abhängig, in welchem Maß das der Befriedigung des Unternehmens zur Verfügung stehende Arbeitsangebot durch Organisation verfügbar bleibt und welche Alternativen der Bedürfnisbefriedigung entstehen, die die Abhängigkeit des Unternehmens von der Arbeitsleistung der Arbeitnehmer verringern. Es soll hier jedoch nicht dem Grad der gewerkschaftlichen Organisation der Arbeitnehmer oder dem Ausmaß der Automation nachgegangen, sondern versucht werden anzudeuten, inwieweit die fallweise Ausdehnung des Einflusses durch Machtausübung in zeitlicher Hinsicht durch die rechtliche Regelung generell ersetzt wird.

a) in der Bundesrepublik

Die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat oder den Vorstand eines Unternehmens ist genauso wenig von der Stärke der Arbeitnehmer als Belegschaft oder Gewerkschaft im Einzelfall abhängig wie die Wahl des Betriebsrates oder die Errichtung des Wirtschaftsausschusses. Soweit die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern an Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten, wie in Deutschland, an fest umrissene gesetzliche Voraussetzungen gebunden ist, ist die Einflußnahme in zeitlicher Hinsicht auch für den Fall generell gesichert, daß entweder abnehmende gewerkschaftliche Organisation oder zunehmende Automatisierung keine entsprechende Machtstellung der Arbeitnehmer mehr gewährleisten. In der zeitlichen Erstreckung ersetzt der Geltungsanspruch des Gesetzes die Macht

1) Vgl. auch die Definition der Macht bei Luhmann, a.a.O., S. 125 f.; Untersuchungen zur Reform des Unternehmensrechts, 1955, S. 25; Weber, Structure of Collectiv Bargaining, 1961, S. 80.

der Interessengruppe. Allerdings hat die gesetzliche Regelung der Bedingungen, unter denen eine Einflußnahme der Arbeitnehmer auf wirtschaftliche Unternehmensentscheidungen generell stattfinden kann, zur Folge, daß die Freiheit der Sozialpartner, ihre Beziehungen zueinander selbst zu gestalten, weitgehend eingeschränkt wird.

b) in den Vereinigten Staaten

Solange dagegen die Generalisierung auf der Gleichartigkeit einer Mehrzahl von vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beruht, wie bei den Institutionen der 'Grievance Procedure' in den USA, behalten die Sozialpartner die Möglichkeit, das Verhältnis zueinander ausschließlich nach eigenen Vorstellungen zu regeln. Dabei kommt es jedoch auch immer wieder zu einem Abtasten der Gegenseite und führt bei einem Schwund der Machtposition zum Abbau der Arbeitnehmerbeteiligung. Garant für die Bedeutung der 'Grievance Committees' in der Zukunft ist daher nur die Macht der amerikanischen Gewerkschaften. Die Generalisierung der Einflußnahme durch die 'Grievance Procedure' ist in zeitlicher Hinsicht daher auf die Vertragsdauer beschränkt.

Eine Mittelstellung nimmt das 'Collective Bargaining Committee' ein. Gesetzlich fixiert war ursprünglich nur der Zweck dieser Institution, während die Konditionen, unter denen eine Einflußnahme generell stattfinden kann, der Gestaltung durch die Sozialpartner überlassen blieb. Auch wenn nunmehr die Bedingungen der Einflußnahme in zunehmendem Maße durch eine sich noch festigende Rechtsprechung und Verwaltungspraxis¹⁾ generell geregelt werden, bleiben sie noch abhängig vom Kräfteverhältnis der Sozialpartner. Denn welche Fragen zur Entscheidung vorgelegt werden, bestimmt sich letztlich nicht nach rechtlichen Gesichtspunkten, sondern danach, wo und wie die Beteiligten ihre Macht einsetzen. Hinzu kommt, daß sich die amerikanischen Gewerkschaften durch eine Wahl legitimieren müssen, um sich auf die durch die Rechtsprechung entwickelten

1) Die in Sec. 8(d) NLRA teilweise Gesetz geworden ist.

Bedingungen der Einflußnahme auf wirtschaftliche Entscheidungen gegenüber einem bestimmten Arbeitgeber berufen zu können. Nur eine Gewerkschaft, die relativ mächtiger ist als ihre Rivalinnen, hat Aussicht, die Wahl zu gewinnen. Da die Einflußnahme von Arbeitnehmervertretern im 'Bargaining Committee' nur teilweise durch Gesetz geregelt ist, bleibt der Arbeitnehmereinfluß in zeitlicher Hinsicht von Fall zu Fall von der Demonstration gewerkschaftlicher Macht abhängig. Eine zeitliche Generalisierung ist daher auch beim 'Bargaining Committee' nur begrenzt festzustellen.

Dadurch wird die Aggressivität amerikanischer Gewerkschaften und auch ihre Rivalität untereinander sehr stimuliert. Die daraus resultierenden Impulse gehen den deutschen Gewerkschaften infolge der generellen gesetzlichen Regelung der Voraussetzungen der Einflußnahme verloren.

2. Gestaltung

Alle Institutionen des wirtschaftlichen Beteiligungsrechts in Deutschland sind auf eine kontinuierliche Beeinflussung des Unternehmens hin angelegt. Denn Betriebsrat und Wirtschaftsausschuß müssen im Hinblick auf die Bedeutung der Themen als Einrichtungen einer kontinuierlichen Kommunikation angesehen werden, auch wenn Zusammenkünfte nur einmal im Monat vorgeesehen sind¹⁾. In den Vereinigten Staaten findet dagegen eine kontinuierliche Einflußnahme nur auf dem Weg über die 'Grievance Procedure' statt, während das 'Bargaining Committee' periodisch zusammentritt.

II. Funktionelle Ausdehnung der Einflußbeziehungen

Die funktionelle Ausdehnung der Einflußbeziehungen soll mit der Frage untersucht werden, wie die Einflußbeziehungen der Arbeitnehmerschaft zu den Zentren wirtschaftlicher Entscheidungsbefugnis im Unternehmen generell gestaltet sind. Dabei ist zu berücksichtigen, ob die Institutionen innerhalb oder

1) § 49 Abs. 3, § 69 Abs. 1 BVG.

außerhalb der Unternehmensorganisation liegen¹⁾, und ob sie nach dem Trennungs- oder Einheitsprinzip organisiert sind²⁾.

1. Generalisierung

a) in der Bundesrepublik

Die Beeinflussung des Unternehmens in der Bundesrepublik erfolgt im Aufsichtsrat durch Entsendung von Arbeitnehmervertretern als gleichberechtigte Aufsichtsratsmitglieder. Diese Arbeitnehmervertreter sind außerhalb der Montanindustrie Belegschaftsvertreter, in der Montanindustrie je zur Hälfte Belegschafts- und Gewerkschaftsvertreter. Rechtlich ist die Einflußnahme im Aufsichtsrat daher nur zum Teil an die Beteiligung von Gewerkschaften gebunden.

In das Schema "getrennt - gemischt, intern - extern" läßt sich der Aufsichtsrat nur schwer einordnen. Denn ihm gehören neben Arbeitnehmervertretern zwar Aktionärs-, aber keine Arbeitgebervertreter an. Der Aufsichtsrat ist nur in begrenztem Umfang zu Weisungen an die Unternehmensleitung berechtigt, und die Vorstandsmitglieder sind ihm nicht für alle ihre Maßnahmen Rechenschaft schuldig. Infolge seiner Zwitterstellung zwischen Verwaltungs- und Kontrollorgan des Unternehmens³⁾ ist auch sein Verhältnis zur Unternehmensorganisation weder mit innen noch mit außen eindeutig zu kennzeichnen.

Wenn das Unternehmen aus mehreren Betrieben besteht, wird die Unternehmensleitung durch den Wirtschaftsausschuß, im Bereich der Montanindustrie auch durch den Arbeitsdirektor beeinflusst. Während der Wirtschaftsausschuß außerhalb der Unternehmensorganisation nach dem Einheitsprinzip errichtet und nicht mit der Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern verknüpft ist,

1) D.h., ob sie der zentralisierten Autorität in der Unternehmensorganisation verantwortlich sind.

2) Einheitsprinzip bedeutet, daß das betreffende Gremium sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmervertreter umfaßt, Trennungsprinzip, daß ihm nur Arbeitnehmervertreter angehören, vgl. Erdmann, Recht der Arbeitnehmer auf Beteiligung, Köln 1952, S. 14.

3) Vgl. Wiethölter, Organisation der Aktiengesellschaft, 1961, S. 177 ff.; Mestmäcker, Verwaltung, 1958, S. 83 ff.

führt die Entsendung des Arbeitsdirektors innerhalb des Unternehmens zu einem gemischten Gremium. Vom Gesetz ist nicht vorgesehen, daß der Arbeitsdirektor Repräsentant einer Gewerkschaft ist. Infolge der Mitwirkung von Gewerkschaftsvertretern an der Wahl des Arbeitsdirektors sind die Gewerkschaften jedoch mittelbar mit der Institution des Arbeitsdirektors rechtlich verbunden.

Der Einfluß des Betriebsrates richtet sich bei einem Unternehmen mit mehreren Betrieben nur auf die jeweilige Betriebsleitung¹⁾. Besteht das Unternehmen nur aus einem Betrieb, so erfolgt die Beeinflussung der Betriebsleitung als Unternehmensleitung gleichzeitig durch den Wirtschaftsausschuß. Der Betriebsrat steht außerhalb der Unternehmensorganisation und ist nach dem Trennungsprinzip errichtet. Aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung zu gemeinsamer Beratung mit dem Arbeitgeber²⁾ hat er jedoch auch die Möglichkeit, nach dem Einheitsprinzip tätig zu werden. Die Gewerkschaft hat keinen Anspruch auf Beteiligung an der Einflußnahme durch den Betriebsrat. Aufgrund der gesetzlichen Regelung sind die Einflußbeziehungen zwischen Belegschaft und Gewerkschaft einerseits und den Entscheidungszentren im Unternehmen andererseits in ihrer funktionellen Ausdehnung in vollem Umfang generell bestimmbar. Die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten ist in Deutschland gesetzlich zwischen Belegschaft und Gewerkschaft aufgeteilt. Die Einflußnahme auf Betriebs- und Unternehmensleitung ist ausschließlich Vertretern der Belegschaft vorbehalten, ebenso wie die Beteiligung am Aufsichtsrat außerhalb der Montanindustrie. Das schließt jedoch nicht aus, daß die Gewerkschaft durch gewerkschaftsangehörige Belegschaftsmitglieder tatsächlich an der Einflußnahme beteiligt ist. Nur im Bereich der Montanindustrie ist neben Belegschaftsvertretern vom Gesetz auch die Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern im Aufsichtsrat und bei der Wahl des

1) Die Rolle des Gesamtbetriebsrates kann wegen seiner untergeordneten Bedeutung hier unberücksichtigt bleiben.

2) § 49 Abs. 3 BVG.

Arbeitsdirektors vorgesehen. Dabei fällt den Gewerkschaftsvertretern infolge der rechtlichen Gestaltung eine beherrschende Stellung zu.

b) in den Vereinigten Staaten

Der Einfluß der externen und nach dem Einheitsprinzip arbeitenden 'Bargaining Committees' in den Vereinigten Staaten erstreckt sich je nach der Größe der vom National Labor Relations Board festgestellten Wahleinheit entweder auf die Unternehmens- oder auf die Betriebsleitung. Über die externen 'Committees' der 'Grievance Procedure' können die Belegschaftsmitglieder ebenfalls entweder die Unternehmens- oder die Betriebsleitung, in der Regel jedoch beide Entscheidungszentren erreichen. Darüber hinaus, anders als nach deutschem Recht, ist über den 'Shop Stewart' auch eine Einflußnahme auf die einzelne Abteilungsleitung möglich. Die 'Grievance Committees' sind teils nach dem Einheitsprinzip, teils nach dem Trennungsprinzip organisiert. Das hängt, wie auch beim Betriebsrat, jeweils davon ab, ob die Kommunikation nur im Weiterleiten oder auch im Verarbeiten von Information besteht¹⁾. Für das eine ist ausreichend, daß sich beispielsweise die Betriebsratsmitglieder oder die Mitglieder der 'Grievance Committees' unter sich über eine vom Arbeitgeber geplante Maßnahme ihre Meinung bilden und ihre Zustimmung oder Ablehnung an die Betriebsleitung weitergeben. Für das andere ist es zweckmäßig, daß die Parteien zusammenkommen und etwa über die Höhe der zu zahlenden Übergangsgelder verhandeln. Sowohl die Tätigkeit der 'Bargaining Committees' als auch der 'Grievance Procedure' ist rechtlich nicht an die Beteiligung einer Gewerkschaft gebunden. Tatsächlich wird die Einflußnahme durch beide Institutionen jedoch durch Gewerkschaften ausgeübt.

Eine Generalisierung der Aufteilung der Ausübung der Beteiligungsrechte zwischen Gewerkschaft und Belegschaft läßt sich in den USA nicht feststellen. Weder durch Gesetz noch durch die Rechtsprechung ist die Wahrnehmung der Einflußnahme zwischen

1) Vgl. Kosiol, Die Unternehmung, 1966, S. 175 ff.

Gewerkschaft und Belegschaft aufgeteilt, sondern generell nur an die Mitwirkung der Vertreter der Wahleinheit gebunden. Infolge der fehlenden rechtlichen Generalisierung in zeitlicher Hinsicht und der daraus resultierenden Abhängigkeit vom Einsatz gewerkschaftlicher Macht ist die Ausübung der Beteiligungsrechte fast immer an die Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern tatsächlich gebunden.

Nicht anders ist es mit der generellen Bestimmbarkeit der Zentren der Entscheidungsbefugnis. Nach deutschem Recht ist durch Gesetz bestimmt, ob sich die Einflußnahme nur auf den Betrieb, auf die Unternehmensleitung oder auch auf den Aufsichtsrat erstreckt, während sich in den Vereinigten Staaten nur von Fall zu Fall anhand des Kollektivvertrages oder einer Entscheidung des Board feststellen läßt, auf welches Entscheidungszentrum in wirtschaftlichen Angelegenheiten Einfluß genommen werden kann. Eine vollkommene Generalisierung der Einflußnahme in ihrer funktionellen Ausdehnung ist daher nur für das deutsche Recht festzustellen.

2. Gestaltung

Bei der Gestaltung der funktionellen Generalisierung lassen sich in den Vereinigten Staaten nur externe Einrichtungen der Arbeitnehmerbeteiligung an wirtschaftlichen Entscheidungen finden. Dagegen besteht mit dem Arbeitsdirektor in Deutschland auch eine unternehmensinterne Beteiligungsinstitution, auf deren Problematik an anderer Stelle noch einzugehen sein wird.

Eine weitere Besonderheit zeigt sich im deutschen Recht in der Gestaltung der Einflußbeziehungen zur Unternehmensleitung. Sowohl im Fall des mehrgliedrigen Montanunternehmens als auch im Fall des eingliedrigen Unternehmens außerhalb der Montanindustrie sind die Beziehungen der Einflußnahme doppelspurig angelegt. Jeweils Wirtschaftsausschuß und Arbeitsdirektor und Wirtschaftsausschuß und Betriebsrat wirken als kontinuierliche Beteiligungsinstitutionen nebeneinander. Diese zeitlich-funktionelle Doppelgleisigkeit der Einflußnahme in Verbindung mit der weitgehenden sachlichen Überschneidung der Beeinflussung mag

ein Faktor dafür sein, daß der Wirtschaftsausschuß in der Praxis in den Hintergrund gedrängt worden ist. Seine Funktion als Beteiligungsinstitution an Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten kann aus diesem Blickwinkel daher nur in mehrgliedrigen Unternehmen außerhalb des Montanbereichs als bedeutungsvoll angesehen werden. Dagegen hat die funktionelle Doppelspurigkeit der Einflußbeziehungen in den USA trotz sachlicher Überschneidungen nicht zu einer Verdrängung einer der beiden Wege geführt, da das 'Bargaining Committee' nicht kontinuierlich, sondern nur etwa alle zwei Jahre tätig wird.

III. Sachliche Ausdehnung der Einflußbeziehungen

Eine generelle sachliche Abgrenzung des Arbeitnehmereinflusses in wirtschaftlichen Angelegenheiten ergibt sich aus der Summe der Themen, die allgemein und nicht nur im Einzelfall der Beeinflussung unterliegen.

1. Generalisierung

a) in der Bundesrepublik

Eine sachliche Grenze für die Einflußnahme der Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsrat und Vorstand ist gesetzlich ausdrücklich nicht gezogen. Der Umfang ihres Beteiligungsanspruchs ergibt sich vielmehr nur aus dem Zweck ihrer Tätigkeit. Unter Berücksichtigung des Wohls des Unternehmens sollen die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat die Interessen der Arbeitnehmer vertreten. Welche wirtschaftlichen Themen sie dabei zur Diskussion stellen, steht in ihrem Ermessen, das sich am Tätigkeitszweck orientiert. Auch beim Arbeitsdirektor folgt eine Begrenzung seiner Einflußnahme in sachlicher Hinsicht nur aus der Einengung seines Ermessensspielraumes durch Zweckfixierung seiner Tätigkeit. In welchem thematischen Bereich er seinen Einfluß ausübt, bleibt dem Arbeitsdirektor überlassen, es sei denn, daß durch die Geschäftsordnung des Vorstandes auch die Bedingungen der Einflußnahme auf wirtschaftliche Angelegenheiten festgelegt sind. Die sachliche Ausdehnung der Einflußnahme

von Arbeitsdirektor und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat ist daher generell nicht zu bestimmen.

Die Beeinflussung des Entscheidungsprozesses durch den Wirtschaftsausschuß scheint auf den ersten Blick durch die Voraussetzungen des § 67 Abs. 3 BVG sachlich generell abgegrenzt zu sein. Doch ist diese Grenze sehr weit gezogen, da nur Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie Angelegenheiten der laufenden Geschäftsführung ausgeschlossen sind. In welchem sachlichen Umfang eine Kommunikation in wirtschaftlichen Angelegenheiten stattfindet, richtet sich letztlich nach dem Zweck des Beteiligungsrechts des Wirtschaftsausschusses, eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Unternehmen zu fördern, so daß auch hier das sachliche Ausmaß der Beeinflussung nicht generell bestimmbar ist.

Auch der sachliche Umfang der Einflußnahme des Betriebsrates auf Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten ist zunächst unter der Zweckbestimmung seiner Tätigkeit zu sehen. Die Arbeit des Betriebsrates soll dem Wohl des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls dienen, § 49 Abs. 1 BVG. Darüber hinaus legt der erschöpfende Katalog des § 72 BVG die Voraussetzungen fest, unter denen eine Beeinflussung des Entscheidungsprozesses durch den Betriebsrat stattfinden kann. Damit ist der Einflußnahme des Betriebsrates eine generell bestimmbare äußerste Grenze gezogen.

Eine Generalisierung der sachlichen Ausdehnung des Arbeitnehmereinflusses ist im deutschen Recht daher bei den Institutionen Aufsichtsrat, Arbeitsdirektor und Wirtschaftsausschuß nur in bezug auf die Fixierung der Zwecke ihrer Tätigkeit festzustellen, während die sachlichen Voraussetzungen, unter denen ihre Tätigkeit erfolgt, nur im Einzelfall bestimmt werden können. Die Einflußnahme des Betriebsrates ist dagegen sowohl von seinem Zweck als auch von den Konditionen her generell geregelt.

b) in den Vereinigten Staaten

Die Einrichtung von 'Bargaining Committees' dient der Aufgabe, die Wirtschaft vor Arbeitskämpfen zu bewahren und die Arbeitsplätze der Arbeitnehmer zu sichern. Dieser Zweck begrenzt generell die Einflußnahme des 'Bargaining Committee'. Infolge der Entwicklung der 'Fibreboard Doctrine' durch das National Labor Relations Board und die Gerichte sind auch die sachlichen Voraussetzungen der Beeinflussung von wirtschaftlichen Angelegenheiten in einem gewissen Bereich generell bestimmbar. Ausgenommen sind nur die Fälle der teilweisen Einstellung der Unternehmenstätigkeit und grundlegende Unternehmensentscheidungen, da sich hier infolge der vom Board abweichenden Anwendung der 'Fibreboard Doctrine' durch die Gerichte eine generelle Begrenzung der Einflußnahme nach ihren Voraussetzungen nicht vornehmen läßt. Eine generell bestimmbare äußerste Grenze besteht nach dem Urteil des Supreme Court im Fall *Darlington* unter der Voraussetzung, daß ein Unternehmen völlig aus dem Wirtschaftsleben ausscheidet.

Die Institutionen der 'Grievance Procedure' weisen nur hinsichtlich ihres Zweckes, der Abhilfe von Beschwerden einzelner Arbeitnehmer, eine generalisierte Begrenzung der Einflußnahme auf, während die sachlichen Voraussetzungen, unter denen sie tätig werden können, von einem Kollektivvertrag zum anderen so stark variieren, daß nicht von einer Generalisierung gesprochen werden kann.

In den Vereinigten Staaten findet sich daher neben der Generalisierung der Tätigkeitszwecke von 'Grievance Procedure' und 'Bargaining Committee' ein Ansatz genereller Bestimmbarkeit auch der sachlichen Voraussetzungen nur beim 'Bargaining Committee'. Die unterschiedliche Anwendung der 'Fibreboard Doctrine' durch das Board und die Gerichte läßt nur in einem Kernbereich eine generelle Feststellung über die sachliche Ausdehnung der Einflußnahme in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu. Gerade in den relativ häufigen Fällen einer teilweisen Einstellung der Unternehmenstätigkeit oder bei grundlegenden Unternehmensentscheidungen ist nach dem jetzigen Stand der Rechtsprechung generell nicht zu bestimmen, ob die Vorausset-

zungen einer Beteiligung von Arbeitnehmervertretern am Entscheidungsprozeß vorliegen.

2. Gestaltung

Nur bei Betriebsrat und 'Bargaining Committee' ist die Einflußnahme auf wirtschaftliche Entscheidungen in ihrem sachlichen Umfang außer an den Tätigkeitszweck auch an bestimmte generelle Bedingungen gebunden.

Voraussetzung sowohl des Beteiligungsrechts des Betriebsrats nach § 72 BVG als auch des 'Bargaining Committee' nach der 'Fibreboard Doctrine' ist der geplante Eintritt einer Änderung. Diese wird im Betriebsverfassungsgesetz als "Betriebsänderung" gekennzeichnet, im amerikanischen Recht als "Änderung der Arbeitsbedingungen" (change of working conditions). Sachlich besteht jedoch kein Unterschied zwischen den Änderungsbegriffen, da in beiden Fällen vorausgesetzt wird, daß durch eine geplante Maßnahme von dem zu einem gegebenen Zeitpunkt tatsächlich ablaufenden Betriebsgeschehen für die Zukunft abgewichen werden soll. Als weiteres Kriterium besteht nach amerikanischem und deutschem Recht das Erfordernis, daß die Änderung wesentliche Nachteile (significant detriment) für die Belegschaft zur Folge hat. Das National Labor Relations Board sieht ein 'Significant Detriment' in Entlassungen, Kurzarbeit und Versetzung von Arbeitnehmern in Verbindung mit der Eingruppierung in eine niedrigere Lohngruppe¹⁾. Diese Ereignisse stellen gleichermaßen einen wesentlichen Nachteil im Sinne des § 72 BVG dar²⁾. Nach beiden Rechtsordnungen wird jedoch der Abbau von Überstunden nicht als wesentlicher Schaden angesehen³⁾. Darüber hinaus hat das Board die Meinung vertreten, daß Entlassungen, Kurzarbeit oder Versetzung von Arbeitnehmern dann keinen wesentlichen Nachteil darstellen, wenn

1) Vgl. Apex Linen, 151 NLRB 308 (1965); Allied Chemical Corp., 151 NLRB 718 (1965).

2) Vgl. z.B. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Betriebsverfassungsgesetz, 1966, § 72, Rdnr. 6.

3) Vgl. General Tube Co., 151 NLRB 852 (1965); Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 1967, § 72, Rdnr. 20.

es sich nur um eine zeitlich begrenzte Übergangsmaßnahme handelt. Dieser Gesichtspunkt ist, soweit ersichtlich, in der deutschen Rechtsprechung und Literatur noch nicht erörtert worden. Dafür ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz erforderlich, daß der wesentliche Nachteil die gesamte Belegschaft oder zumindest erhebliche Teile davon betrifft. Diese Einschränkung sieht die amerikanische Regelung nicht vor. Dort genügt es, wenn auch nur einige wenige Belegschaftsmitglieder von der geplanten Maßnahme betroffen werden können, da das Board darauf abstellt, ob der Schaden für den einzelnen Arbeitnehmer wesentlich ist¹⁾. In den Fällen, in denen die wirtschaftliche Entscheidung ein Anwachsen der Zahl der Arbeitsplätze verhindern würde, besteht weder in Deutschland noch in den Vereinigten Staaten ein Recht auf Beteiligung, da keine Änderung des Betriebsablaufs gegeben ist²⁾.

Auch wenn die bisher aufgeführten Voraussetzungen vorliegen, ist eine Einflußnahme des 'Bargaining Committee' auf die Entscheidung ausgeschlossen, wenn der Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers auf null reduziert ist. Das Board hat diesen Gesichtspunkt an zwei Entscheidungsgruppen entwickelt. Wenn in den Fällen der Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer die technische oder personelle Ausstattung des Unternehmens es gar nicht erlaubt, die Arbeiten im Unternehmen selbst auszuführen, muß der Arbeitgeber sie notgedrungen vergeben und ist zu einer einseitigen Entscheidung ohne Beteiligung des 'Bargaining' oder 'Grievance Committee' berechtigt. Das gleiche gilt, wenn die technische oder wirtschaftliche Entwicklung das Unternehmen in eine Lage bringt, in der nur noch eine Entscheidung möglich oder sinnvoll ist, wie in den Fällen Renton News³⁾ oder New York Mirror⁴⁾.

1) Vgl. beispielsweise General Motors Corp., Buick-Oldsmobile-Pontiac Assembly Division, 149 NLRB 396 (1964).

2) Vgl. Fafnir Bearing Co., 151 NLRB 332, S. 340 (1965).

3) 136 NLRB 1294 (1962).

4) 151 NLRB 834 (1965).

Während die Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer infolge der Beschäftigungslage in der Bundesrepublik bisher keine große Rolle im Recht der Arbeitnehmerbeteiligung gespielt hat, werden die Gesichtspunkte der technischen und wirtschaftlichen Entwicklung in § 72 Abs. 1 Buchst. d und e BVG berücksichtigt. Gegenüber der amerikanischen Regelung ist das Beteiligungsrecht des Betriebsrates insoweit aber stark eingeschränkt, als der Arbeitgeber zu einseitigen Entscheidungen berechtigt ist, wenn die Maßnahme offensichtlich auf einer Veränderung der Marktlage beruht oder offensichtlich dem technischen Fortschritt entspricht oder ihm dient. Für den Fall der Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung wird die Ansicht vertreten, daß der Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers bis auf die geplante Maßnahme eingeschränkt sein muß, um ein Beteiligungsrecht des Betriebsrates auszuschließen¹⁾. Für die Anpassung an den technischen Fortschritt wird es als ausreichend angesehen, daß die Entscheidung zweckmäßig ist.

Wir können daher eine weitgehende Übereinstimmung der Abgrenzungskriterien des sachlichen Umfangs der Einflußnahme von Betriebsrat und 'Bargaining Committee' feststellen. Eine wesentliche Abweichung des Grenzverlaufs ergibt sich jedoch erstens daraus, daß das National Labor Relations Board auf den Nachteil für den einzelnen Arbeitnehmer abstellt, während nach dem Betriebsverfassungsgesetz der Nachteil erhebliche Teile der Belegschaft treffen muß. Zweitens unterliegen Fälle der Einschränkung, Stilllegung oder Verlegung von unwesentlichen Betriebsteilen, Verkauf oder Verpachtung eines Betriebes, die nach der Regelung des § 72 BVG kein Beteiligungsrecht des Betriebsrates an der Entscheidung über die Maßnahme begründen, nach der 'Fibreboard Doctrine' des Board der Einflußnahme durch das 'Bargaining Committee'. Insgesamt ist der sachliche Umfang des Beteiligungsrechts des 'Bargaining Committee' daher weiter

1) So Galperin-Siebert, Betriebsverfassungsgesetz, 1963, § 72, Rdnr. 18; Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 1967, § 72, Rdnr. 30.

als beim Betriebsrat¹⁾.

2. Kapitel: Einflußdurchsetzung

Unter dem Gesichtspunkt der Generalisierung der Einflußdurchsetzung soll der Frage nachgegangen werden, durch welche rechtlichen Mittel die Durchsetzung des Arbeitnehmereinflusses generell gesichert wird. Es kommen dabei grundsätzlich drei Möglichkeiten in Betracht:

erstens, durch das Beteiligungsrecht wird die Entscheidungsbefugnis in wirtschaftlichen Angelegenheiten auf Arbeitnehmervertreter übertragen und die Berücksichtigung der Arbeitgeberinformationen wird in das Ermessen der Arbeitnehmervertreter gestellt, für den Fall des Abweichens von den Informationen ist jedoch eine rechtliche Sanktion vorgesehen,

zweitens, die Entscheidungsbefugnis bleibt beim Arbeitgeber, aber seine Entscheidung wird unter bestimmten Voraussetzungen an die Information durch die Arbeitnehmer gebunden,

drittens, die Entscheidungsbefugnis bleibt beim Arbeitgeber, und die Berücksichtigung der Arbeitnehmerinformationen bleibt in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt, für den Fall des Abweichens von den Informationen ist jedoch eine rechtliche Sanktion vorgesehen.

Der Inhalt der übermittelten Informationen kann dabei in allen Fällen beliebiger Art sein. Der Begriff der Information umfaßt inhaltlich sowohl sachliche Information als auch Anordnungen, Anfragen, Vorschläge, Wertungen, Empfehlungen oder Zustimmung²⁾.

1) Die nach § 72 des Gesetzentwurfs zur Neuregelung der Betriebsverfassung vorgesehene Erweiterung der Rechte des Betriebsrates in wirtschaftlichen Angelegenheiten würde diese Abweichungen weitgehend angleichen, so daß der sachliche Umfang der Einflußnahme von Betriebsrat und 'Bargaining Committee' im wesentlichen übereinstimmen würde.

2) Vgl. Kosiol, Die Unternehmung, 1966, S. 163; Mayntz, Organisation, 1967, S. 90.

I. Übertragung von Entscheidungsbefugnis

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und Vorstand eines Unternehmens in der Bundesrepublik sind gleichberechtigte Mitglieder dieser Gremien und üben daher in dem jeweiligen Rahmen eigene Entscheidungsbefugnisse aus. Die Entscheidungsbefugnis bei wirtschaftlichen Angelegenheiten wird aber bei der einfachen Mitbestimmung in ihren Auswirkungen dadurch eingeschränkt, daß die Arbeitnehmervertreter mit einem Drittel der Aufsichtsratssitze bei allen Abstimmungen in der Minderheit sind. Durch die von ihnen im Aufsichtsrat eingeführten Informationen wird eine Entscheidung daher auch nicht gebunden, sondern es steht im Ermessen der Mehrheit, die Informationen zu berücksichtigen. In den Aufsichtsräten von Montanunternehmen, die der qualifizierten Mitbestimmung unterliegen, hängen die Mehrheitsverhältnisse infolge der paritätischen Besetzung durch Aktionärs- und Arbeitnehmervertreter von dem "11. Mann" ab, wobei Meinungsverschiedenheiten sowohl zwischen Vertretern der Gewerkschaften und der Belegschaften als auch zwischen den Aktionärsvertretern berücksichtigt werden müssen. Die Vorstellung des Gesetzgebers von einem neutralen Mann als Vermittler zwischen den gegensätzlichen Interessen hat sich in der Praxis durchweg nicht durchsetzen können. Um nicht zwischen den beiden Blöcken aufgerieben zu werden, muß sich der "11. Mann" von einem der beiden Lager schlucken lassen. Das hatte zur Folge, daß beispielsweise im Jahre 1959 in den 95 Unternehmen mit qualifizierter Mitbestimmung der "11. Mann" etwa in der Hälfte aller Fälle der Arbeitnehmerseite angehörte¹⁾. Insoweit ist daher die Entscheidungsbefugnis der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ausschlaggebend und die Entscheidung in wirtschaftlichen Angelegenheiten auch an die von Arbeitnehmerseite eingebrachte Information gebunden. Im Hinblick auf die etwa 40.000 Kapitalgesellschaften in der Bundesrepublik, die im Jahre 1959 die größenmäßigen Voraussetzungen für die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat erfüllten²⁾, erscheint das Ausmaß aus-

1) Vgl. Voigt, Mitbestimmung der Arbeitnehmer, 1962, S. 199 und 310 Fußnote 54.

2) Vgl. Voigt, a.a.O., S. 198 f.

schlaggebender Entscheidungsbefugnis von Arbeitnehmern im Aufsichtsrat insgesamt jedoch gering. Soweit Entscheidungen des Aufsichtsrates nicht an die Arbeitnehmerinformationen gebunden sind, ist eine Sanktion für den Fall, daß die Mehrheit sie nicht berücksichtigt, gesetzlich nicht vorgesehen.

Die Entscheidungsbefugnis des Arbeitsdirektors im Vorstand eines Montanunternehmens wird in wirtschaftlichen Angelegenheiten zunächst dadurch eingeschränkt, daß die Geschäftsordnung seinen Aufgabenbereich vielfach auf personelle und soziale Angelegenheiten einengt. Da der Vorstand von Unternehmen der Montanindustrie meist mehr als zwei Mitglieder umfaßt, spielt der Arbeitsdirektor weiterhin bei wirtschaftlichen Angelegenheiten die Rolle einer Minderheit mit der Folge, daß es der Mehrheit überlassen bleibt, die von ihm vorgelegte Information zu berücksichtigen oder nicht. Für den letzten Fall sind auch hier Sanktionen nicht vorgesehen.

Weder die Institution der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat noch die des Arbeitsdirektors findet ihr Äquivalent im amerikanischen Recht. Die Übertragung von Entscheidungsbefugnissen in wirtschaftlichen Angelegenheiten ist nach amerikanischem Recht zum Durchsetzen von Arbeitnehmereinfluß nicht vorgesehen.

II. Bindung der Entscheidung

1. in der Bundesrepublik

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrates in wirtschaftlichen Angelegenheiten verpflichtet den Arbeitgeber, bei seiner Entscheidung die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen, notfalls auf dem Weg über das vorgesehene Vermittlungsverfahren. Außer für den Fall, daß der Betriebsrat auf die Ausübung seines Beteiligungsrechts verzichtet, ist der Arbeitgeber an den Erhalt und den Inhalt der Informationen von den Betriebsratsmitgliedern gebunden. Die vom Wirtschaftsausschuß an den Arbeitgeber herangetragene Information bindet diesen nicht. Es bleibt vielmehr seinem Ermessen überlassen, ob er sie bei seiner Entscheidung berücksichtigt.

2. in den Vereinigten Staaten

Die Pflicht des amerikanischen Arbeitgebers, mit den Arbeitnehmervertretern im 'Bargaining Committee' bona fide zu verhandeln, bewirkt, daß für alle Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten, die zum Gegenstand der Verhandlung gemacht werden können, die Zustimmung der Arbeitnehmervertreter erforderlich ist. Die Entscheidung des Arbeitgebers ist daher an die Information der Arbeitnehmerseite gebunden. Das Beteiligungsrecht vom 'Bargaining Committee' und Betriebsrat erfüllt daher insoweit die gleiche Funktion der Entscheidungsbindung. Von dem Zustimmungserfordernis ist der Arbeitgeber nur dann befreit, wenn entweder die Verhandlung bezüglich der in Frage stehenden wirtschaftlichen Entscheidung in eine Sackgasse geraten ist, oder aber die Arbeitnehmervertreter ausdrücklich darauf verzichten. Das eine ist sehr zeitraubend, das andere nur ausnahmsweise und dann mit Rücksicht auf das 'Grievance Committee' auch nur auf dem Papier zu erreichen.

Bei der 'Grievance Procedure' bleibt es grundsätzlich dem Ermessen des Arbeitgebers überlassen, ob er die Information der Arbeitnehmerseite berücksichtigt. Wenn das Verfahren jedoch in eine Schiedsstelle mündet, ist der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Supreme Court verpflichtet¹⁾, alle Entscheidungen, für die er keine Zustimmung der 'Grievance Committees' erlangen kann, der Schiedsstelle vorzulegen. Dadurch wird auch in der 'Grievance Procedure' insoweit die Entscheidung an die Information der Arbeitnehmerseite gebunden. Das Ausmaß der Bindung der Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten ist daher für den amerikanischen Arbeitgeber größer als für den deutschen.

III. Sanktionen

1. in der Bundesrepublik

Wenn der Arbeitgeber in der Bundesrepublik von einer Einigung mit dem Betriebsrat über eine wirtschaftliche Entscheidung

1) Vgl. United Steelworkers v. Warrior and Gulf Navigation Co., 363 U.S. 574 (1960).

oder von einem Vorschlag der Vermittlungsstelle abweicht oder den Betriebsrat in einer wirtschaftlichen Angelegenheit völlig übergeht, ist seine Entscheidung zwar rechtlich wirksam, er läuft jedoch Gefahr, Abfindungen zahlen zu müssen, wenn es infolge der getroffenen Maßnahme zu Entlassungen von Arbeitnehmern kommt. Diese Entschädigungspflicht erscheint jedoch nicht als ein angemessenes Instrument, um die Beteiligungsrechte des Betriebsrates in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu sichern. Denn einmal wird der Fall, daß der Arbeitgeber eine Einigung mit dem Betriebsrat versucht, dann aber einseitig entschieden hat, dem Fall gleichgestellt, daß der Betriebsrat von vornherein völlig übergangen worden ist. Zum anderen werden für die Entschädigungspflicht nur Entlassungen, nicht aber andere Nachteile für die Belegschaft, wie etwa Kurzarbeit oder Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, berücksichtigt. Außerdem bleibt dem Arbeitgeber immer noch die Möglichkeit offen, sich durch den Nachweis mangelnder Kausalität zwischen der einseitig getroffenen Maßnahme und den erfolgten Entlassungen oder durch den Nachweis zwingender technischer oder wirtschaftlicher Notwendigkeit der Maßnahme von der Entschädigungspflicht zu befreien.

2. in den Vereinigten Staaten

Mit den gleichen Gründen kann sich zwar auch der Arbeitgeber in den Vereinigten Staaten von der Pflicht befreien, Arbeitnehmer schadlos zu stellen, die infolge seiner einseitig getroffenen Maßnahme wesentliche Nachteile in Kauf nehmen mußten. Seine Entschädigungspflicht erstreckt sich jedoch im Gegensatz zum deutschen Recht auf alle wesentlichen Nachteile, nicht nur auf Entlassungen. Daneben kann das Board differenzierend berücksichtigen, ob der Arbeitgeber versucht hat, sich mit dem 'Bargaining Committee' zu einigen oder ob er es völlig umgangen hat¹⁾. Das Board kann darüber hinaus anordnen, daß die zunächst wirksam einseitig getroffene Maßnahme vom Arbeitgeber wieder rückgängig und ihre erneute Durchführung von der

1) Vgl. etwa *Fafnir Bearing Co.*, 151 NLRB 332 (1965).

vorherigen Einigung mit dem 'Bargaining Committee' abhängig gemacht wird. Diese weitreichenden Eingriffsmöglichkeiten des Board verleihen dem Beteiligungsrecht des 'Bargaining Committee' eine ungleich größere Durchsetzbarkeit als es nach deutschem Recht für das Beteiligungsrecht des Betriebsrates gelten kann.

Die Beteiligungsrechte des Wirtschaftsausschusses werden vom Betriebsverfassungsgesetz nur in bezug auf die vom Arbeitgeber zu fordernden Informationen rechtlich abgesichert¹⁾, nicht aber hinsichtlich des Rechts, dem Arbeitgeber Information auf diesem Wege zuzuleiten. Dagegen ist das Beteiligungsrecht der 'Grievance Committees', ob mit oder ohne Vereinbarung einer Schiedsklausel, mit einer Klage nach Sec. 301 NLRA durchsetzbar.

Im Ergebnis läßt sich sowohl nach deutschem als auch nach amerikanischem Recht eine Generalisierung der Einflußdurchsetzung feststellen. Diese ist jedoch in den Vereinigten Staaten sowohl nach ihrem Umfang als auch nach ihrer Wirksamkeit stärker ausgebaut als in der Bundesrepublik, obwohl keinerlei Entscheidungsbefugnis übertragen ist. Darin kann eine Kompensation für die geringere Generalisierung der Einflußbeziehungen in den Vereinigten Staaten gesehen werden.

1) Vgl. § 78 Abs. 1 Buchst. d und Abs. 3 BVG.

Schlußbetrachtung

I. Generalisierung der Einflußbeziehungen

1. Zeitlich-funktionell

Die Regelung der Arbeitnehmerbeteiligung an wirtschaftlichen Entscheidungen im Unternehmen nach deutschem Recht hat gezeigt, daß eine zeitlich-funktionelle Generalisierung der Einflußbeziehungen möglich ist. Dagegen läßt das amerikanische Recht keine generelle Bestimmung der zeitlichen oder funktionellen Ausdehnung der Einflußbeziehungen zu. Die Größe der Wahleinheit und damit zusammenhängend die beeinflussen¹⁾ und ausübenden Stellen²⁾ können nur von Fall zu Fall bestimmt werden. Der Verzicht des amerikanischen Rechts auf eine zeitlich-funktionelle Generalisierung ist vor allem auf das Streben nach Perfektion zurückzuführen, dem man nur durch eine fallweise Regelung gerecht zu werden können glaubt. Das wird allerdings mit einem unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand erkauft. Allein im Zeitraum vom 1.7.1965 bis 30.6.1966 wurden beim Board 12.620 neue Verfahren zur Feststellung der jeweiligen 'Bargaining Unit' anhängig³⁾. Es liegt daher nahe, für das amerikanische Recht unter Verzicht auf die perfekte Regelung des Einzelfalles an eine generelle Festlegung der Wahleinheit ähnlich dem Betriebsverfassungs- oder Mitbestimmungsgesetz zu denken, indem man entweder auf den Betrieb oder das Unternehmen abstellt. Eine solche Generalisierung würde jedoch dazu führen, daß alle 'Craft Unions' vom Verhandlungstisch verbannt würden, es sei denn, die vorgeschlagene generelle Bestimmung der Wahleinheit wäre verbunden mit dem Übergang vom Mehrheits- auf ein Verhältniswahlrecht oder mit einem Minderheitenschutz, wie er etwa in den §§ 10 ff. BVG vorgesehen ist.

1) Betriebsleitung oder Unternehmensleitung.

2) Local, Union oder Belegschaft.

3) Zusammengestellt nach 31 AR NLRB 1966, S. 185, Tabelle 1 B.

Die fehlende zeitlich-funktionelle Generalisierung der Einflußbeziehungen in den Vereinigten Staaten läßt zwischen der Unternehmensorganisation und den Institutionen der Arbeitnehmerbeteiligung an wirtschaftlichen Entscheidungen eine scharfe Trennungslinie bestehen. Die Entscheidungsbefugnis liegt innerhalb des Unternehmens und die entscheidende Stelle muß sich nur gegenüber dem Unternehmen rechtfertigen. Den Arbeitnehmervertretern ist zwar durch das 'Bargaining' und das 'Grievance Committee' die Möglichkeit gegeben, die Unternehmensentscheidung zu binden; für die Ausübung ihres Einflusses sind sie jedoch lediglich den von ihnen vertretenen Arbeitnehmern verantwortlich. Die Grenze zwischen Unternehmensorganisation und den Arbeitnehmern in der Rolle als Angehörige einer Interessengruppe wird nicht durch Linien der Weisungsbefugnis oder Verantwortlichkeit gekreuzt. Grundsätzlich bestehen auch keine Stellen unverbindlicher Beratung und nicht verantwortlichen Handelns. Wenn gelegentlich die Ansicht vertreten wird, die Corporation werde gleichermaßen vom Willen der Arbeitnehmer wie der Aktionäre regiert¹⁾ oder die Gewerkschaft sei ein integrierter Bestandteil der Unternehmensleitung²⁾, so geschieht dies im Hinblick auf das tatsächliche Ausmaß des Arbeitnehmereinflusses auf den Entscheidungsprozeß im Unternehmen³⁾, nicht im Hinblick auf seine rechtliche Generalisierung. Doch zeugt die Einrichtung von unverbindlichen Kontakt- und Beratungsstellen auch von einem "Aufweichen" der Grenzlinie⁴⁾.

1) So Buchanan, *The Corporation and the Republic*, Santa Barbara, Cal. 1958, S. 17.

2) So Jacobs, *Old Before its Time: Collective Bargaining at 28*, Santa Barbara, Cal. 1963, S. 14.

3) Wobei die Rolle der Gewerkschaft als Arbeitsvermittlerin ein wesentlicher Faktor ist.

4) Vgl. beispielsweise das Joint Union-Management Study Committee nach Art. XXVII des Agreement between the Brewery Proprietors of Milwaukee, Wisconsin and Brewery Workers, Local Union No. 9 and the International Union of United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers of America.

In Deutschland kreuzen die Linien der Weisungsbefugnis und Verantwortlichkeit die Grenze zwischen Unternehmensorganisation und den Institutionen der Arbeitnehmerbeteiligung dagegen mehrfach. Mit dem Arbeitsdirektor übt ein Arbeitnehmervertreter im Vorstand des Unternehmens Entscheidungsbefugnis aus und ist dafür nicht nur dem Unternehmen, sondern auch der im Aufsichtsrat vertretenen Gewerkschaft und den Belegschaftsvertretern in besonderer Weise verantwortlich¹⁾. Ebenso nehmen die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat eine begrenzte Entscheidungsbefugnis wahr und sind für die Ausübung ihrer Mitgliedsrechte nicht nur dem Unternehmen, sondern auch der Belegschaft und der Gewerkschaft verantwortlich. Die Tätigkeit des Betriebsrates wird vom Unternehmen finanziert²⁾, und daneben existiert mit dem Wirtschaftsausschuß ein Gremium, dessen Tätigkeit unverbindlich ist und dessen Mitglieder, abgesehen von der ihnen auferlegten Geheimhaltungspflicht, nichts zu verantworten haben³⁾. Die ursprüngliche Trennungslinie zwischen Unternehmen und Arbeitnehmerschaft hat sich damit in Deutschland infolge der zeitlich-funktionellen Generalisierung der Einflußbeziehungen zu einer Pufferzone ausgeweitet, die die Interessenkonflikte auf sich zieht und zu deren Lösung wahrscheinlich in einem stärkeren Maße beitragen kann, als es die Gegenüberstellung der Konfliktparteien an einer glatten Trennungslinie vermöchte⁴⁾. Während das amerikanische Recht die Konfrontation der Sozialpartner betont und sie dementspre-

1) Vgl. Voigt, Mitbestimmung der Arbeitnehmer, 1962, S. 211; nach § 24 des Gesetzentwurfes über die Unternehmensverfassung würden alle Vorstandsmitglieder mit Zweidrittelmehrheit vom Aufsichtsrat gewählt und daher auch nur ihm verantwortlich sein.

2) Der Betriebsrat würde aus diesem Grund nach amerikanischem Recht als eine unzulässige "company supported labor organization" angesehen werden, vgl. Sec. 8(a)(2) NLRA.

3) Der Gesetzentwurf zur Neuregelung der Betriebsverfassung ändert daran nichts, vgl. § 67 ff. des Entwurfs.

4) So wird von Morgan, The Adequacy of Collective Bargaining in Resolving the Problem of Job Security and Technological Change, 16 Lab.L.J. 87, S. 98 (1965) und Jacobs, Old Before its Time, 1963, S. 32 die Meinung vertreten, das 'Collective Bargaining System' sei nicht in der Lage, die Folgeprobleme der Rationalisierung zu lösen.

chend verhandeln läßt, erfolgt nach der deutschen Regelung außerdem eine Integration in einem Zwischensystem, in dem Konflikte typischerweise durch Abstimmung erledigt werden können.

2. Sachlich

Die Auseinandersetzung um eine generelle Festlegung der sachlichen Grenze des Arbeitnehmereinflusses auf wirtschaftliche Entscheidungen im Rahmen der 'Fibreboard Doctrine' hat deutlich gezeigt, daß es kaum möglich ist, mit rechtlichen Begriffen einen ausschließlichen Interessenbereich des Unternehmens abzugrenzen. Die sachliche Ausdehnung der Einflußbeziehungen in den Vereinigten Staaten läßt sich daher auch nur in einem Kernbereich generell bestimmen¹⁾. Die Zahl der aus diesem Grund im Zeitraum vom 1.7.1964 bis 30.6.1965 vor dem Board anhängig gewordenen Verfahren war mit 3.815 um 727 höher als im Jahr zuvor²⁾. Diese Zahlen zeigen deutlich das Ausmaß der Rechtsunsicherheit beim Fällen einer wirtschaftlichen Entscheidung in den Vereinigten Staaten. Wenn das Board im Zeitraum vom 1.7.1965 bis 30.6.1966 Arbeitgeber zu insgesamt 8.911.040 \$ Lohnnachzahlungen und Abfindungen verpflichtet hat³⁾, so lassen sich auch die finanziellen Belastungen erkennen, die solche rechtlich zweifelhaften Entscheidungen für die Unternehmen mit sich bringen können.

Auch im deutschen Recht ist die sachliche Ausdehnung der Einflußbeziehungen weder beim Arbeitsdirektor noch bei den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat oder beim Wirtschaftsausschuß nach ihren Voraussetzungen generalisiert. Die vorhandene, gene-

1) Vgl. Chamberlain, Union Challenge, 1948, S. 194 u. 257; O'Connell, Joint Participation, 1967, S. 155.

2) Vgl. 30 AR NLRB 1965, S. 8 u. S. 180, Tabelle 2. Im Zeitraum vom 1.7.1965 - 30.6.1966 blieb diese Zahl mit 3.811 etwa konstant, vgl. 31 AR NLRB, 1966, S. 86, Tabelle 2. Im Jahr 1958 hatte die Zahl der aus diesem Grund anhängigen Verfahren noch 1.039 betragen, vgl. 29 AR NLRB, 1964, S. 6. Das Ansteigen der Zahl dieser Verfahren ist eine unmittelbare Folge der 'Fibreboard Doctrine'.

3) Vgl. 31 AR NLRB, 1966, S. 13.

rell bestimmbare sachliche Grenze der Einflußnahme durch den Betriebsrat erscheint außerdem weitgehend als überflüssig. Denn infolge der zeitlich-funktionellen Gestaltung der Einflußbeziehungen des Betriebsrates kann ein Teil der in § 72 BVG aufgeführten Maßnahmen durch den Betriebsrat nicht beeinflusst werden, da die Entscheidungen auf Unternehmensebene getroffen werden, ein weiterer Teil nicht, da die Beteiligung des Betriebsrates am Willensbildungsprozeß erst einsetzt, wenn die Unternehmensentscheidung bereits gefallen ist¹⁾. Es muß daher auch für das deutsche Recht davon ausgegangen werden, daß es nicht möglich ist, einen Bereich der Unternehmerfreiheit gegen einen Bereich der Arbeitnehmerbeteiligung sachlich generell so abzugrenzen, daß der erforderlichen Anpassungsfähigkeit des Unternehmens und dem Sicherheitsbedürfnis der Arbeitnehmer ausreichend Rechnung getragen werden kann. Eine Antwort auf die Frage nach einer generellen Bestimmung der Arbeitnehmerbeteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten läßt sich daher nur dadurch finden, daß man auf eine sachliche Abgrenzung überhaupt verzichtet und statt dessen versucht, durch die zeitlich-funktionelle Gestaltung der Einflußbeziehungen eine interessengerechte Unternehmenspolitik zu gewährleisten.

Als funktioneller Bezugspunkt für entsprechende Einflußbeziehungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten kommt bei der Aktiengesellschaft der Vorstand oder der Aufsichtsrat in Betracht. Die Institution des Arbeitsdirektors scheint jedoch für eine funktionsgerechte Gestaltung der Einflußbeziehungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten nicht geeignet zu sein. Denn bereits die Generalisierung des Arbeitnehmereinflusses durch eine Zweckfixierung der Beteiligungsinstitutionen hat zur Folge, daß eine wirtschaftliche Unternehmensentscheidung weder in Deutschland noch in den USA so angesehen werden kann, als diene sie ausschließlich der Verfolgung eines einzigen

1) Das würde sich nach § 72 des Gesetzentwurfs zur Neuregelung der Betriebsverfassung ändern, da der Unternehmer danach auch über die geplanten Betriebsänderungen berichten muß.

Zweckes, etwa der Gewinnmaximierung¹⁾. Infolge der jeweiligen rechtlichen Regelung steht daneben nunmehr zumindest auch der Zweck, die soziale Sicherheit der unternehmensangehörigen Arbeitnehmer zu gewährleisten. Die Funktion der Unternehmensleitung liegt daher erkennbar nicht ausschließlich in der Wahrnehmung spezieller Eigentümerinteressen, sondern in der Vermittlung zwischen den vielen, auf das Unternehmen gerichteten Interessen. Soweit die Eigentümer des Unternehmens mit der Unternehmensleitung nicht identisch sind, wird diese daher zu einem Koordinationsapparat, der unter dem Druck vieler Interessen zu einer Entscheidung kommt²⁾ und damit den für den Bestand und die Leistungsfähigkeit des Unternehmens notwendigen Interessenausgleich herbeiführt. Diese Aufgabe erfordert einerseits eine einheitliche Willensbildung und einen nicht zu engen Entscheidungsspielraum und andererseits eine nachdrückliche Interessenvertretung und eine Bindung der Unternehmensentscheidung an die Informationen der Interessenvertreter. Der Arbeitsdirektor als Arbeitnehmervertreter gefährdet jedoch die Einheitlichkeit der Willensbildung im Unternehmen; als Vorstandsmitglied erscheint er ungeeignet, die Arbeitnehmerinteressen rückhaltlos zu vertreten. Wenn diese persönliche Konfliktsituation bisher noch keine größere Bedeutung erlangt hat³⁾, so kann daraus noch nicht der Schluß gezogen werden, die Einrichtung habe sich bewährt. Vielmehr ist zu vermuten, daß die Inhaber dieser Position dem Interessenwiderstreit ausweichen, indem sie entweder einseitig die Arbeitnehmerinteressen vertreten mit der Folge, daß ihr Aufgabenbereich nach Möglichkeit beschränkt und das Vertrauen zwischen den Vorstandsmitgliedern untergraben wird, oder indem sie ihre Funktion als Vorstandsmitglieder mit Erfolg betonen und die Vertretung der Arbeitnehmerbelange in den Hintergrund

1) Vgl. Voigt, Mitbestimmung der Arbeitnehmer, 1962, S. 155.

2) Vgl. Voigt, a.a.O., S. 115 und S. 169; Chamberlain, Union Challenge, 1948, S. 188 ff. und 257.

3) Vgl. Voigt, a.a.O., S. 210.

treten lassen¹⁾.

Eine funktionsgerechte Gestaltung der Einflußbeziehungen erfordert vielmehr, die Unternehmensleitung von den Fesseln der Interessenvertretung zu befreien und die Aufgabe einer wirk-samen Einflußnahme einem besonderen Gremium zuzuweisen. Nur so kann der unlösbare persönliche Interessenkonflikt des Arbeitsdirektors in einen lösbaren Konflikt der Unternehmensorganisation umgewandelt werden. In Deutschland bietet sich zu diesem Zweck der Aufsichtsrat an, der mit seinen begrenzten Weisungs- und Kontrollrechten für die Aufgabe der Interessenvertretung speziell gestaltet ist. Diesen Weg geht der Gesetzentwurf über die Unternehmensverfassung, indem er einen von Aktionärs- und Arbeitnehmervertretern paritätisch besetzten Aufsichtsrat unter Vorsitz eines Neutralen vorsieht, der mit Zweidrittelmehrheit die einzelnen Vorstandsmitglieder bestellt. Diese Regelung erscheint geeignet, mögliche Interessenkonflikte vom Vorstand auf den dafür besser geeigneten Aufsichtsrat zu verlagern.

Dabei stellt sich die Frage, welche Gruppen im Aufsichtsrat zu Gehör kommen sollen.

Sowohl in den Vereinigten Staaten als auch in Deutschland wird vor allem die Repräsentation von drei Interessengruppen im Unternehmen gefordert: Eigentümer, Arbeitnehmer und Öffentlichkeit, wobei insbesondere an die Verbraucher gedacht wird²⁾. In beiden Ländern sind entsprechende Vorschläge gemacht worden, auf die hier hingewiesen werden kann. Von der Studienkommission

1) Dieser Interessenwiderstreit in der Rolle des Arbeitsdirektors würde nach § 24 des Entwurfs über die Unternehmensverfassung entfallen, da danach alle Vorstandsmitglieder vom Aufsichtsrat mit Zweidrittelmehrheit bestellt würden.

2) Vgl. Untersuchungen zur Reform des Unternehmensrechts, Bericht der Studienkommission des 41. Deutschen Juristentages, Teil I, Tübingen 1955, S. 44; Nell-Breuning, Theorie und Praxis, 1968, S. 90 ff.; Chamberlain, Union Challenge, 1948, S. 217 ff.; ähnlich Slichter, The Challenge of Industrial Relations - Trade Unions, Management, and the Public Interest, Ithaca, N.Y. 1947, S. 19 und 30; Gerwig, Moderne Wirtschaftsführung, 1963, S. 114; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1957, S. 815.

des 41. Deutschen Juristentages ist ein Entwurf vorgelegt worden¹⁾, der für die Aktiengesellschaft statt der Hauptversammlung eine Vertreterversammlung vorsieht, die im Verhältnis 2 : 2 : 1 aus Eigentümern, Arbeitnehmern und Repräsentanten des öffentlichen Interesses zusammengesetzt sein soll. Von dieser Vertreterversammlung sollen ohne Unterschied die Mitglieder des Aufsichtsrates gewählt werden, der wiederum die Vorstandsmitglieder bestellt²⁾. Für die Vereinigten Staaten hat Chamberlain vorgeschlagen³⁾, bei der Corporation neben dem 'Board of Directors', das die Aktionärsinteressen vertritt, weitere Boards einzurichten, die die Interessen der Arbeitnehmerschaft und der Öffentlichkeit wahrnehmen. Alle drei Boards zusammen sollen dann die Mitglieder der Unternehmensleitung ernennen, die im Rahmen des ihnen gewährten Ermessensspielraums den drei Boards verantwortlich sein sollen.

Der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion über die Unternehmensverfassung sieht dagegen die Beteiligung von Vertretern der Öffentlichkeit nicht vor. Das ist bedauerlich, da somit andere Gruppen, deren Existenz von den Entscheidungen des Unternehmens abhängt⁴⁾, formell im Aufsichtsrat nicht vertreten sind. Trotzdem scheint der Gesetzentwurf, der mit den Vorstellungen der Denkschrift der Evangelischen Kirche weitgehend übereinstimmt, geeignet zu sein, zu einer funktionellen Gestaltung der Arbeitnehmerbeteiligung an Unternehmensentscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten beizutragen.

1) Untersuchungen zur Reform des Unternehmensrechts, a.a.O., S. 43-47.

2) Vgl. dazu auch Wiethölter, Organisation der Aktiengesellschaft, 1961, S. 26 ff.

3) Chamberlain, Union Challenge, 1948, S. 222.

4) Man denke etwa an Großabnehmer und -lieferanten.

II. Gestaltung

Die sachliche Ausdehnung der Einflußbeziehungen in Deutschland reicht weiter als in den Vereinigten Staaten, da die sachlichen Voraussetzungen der Arbeitnehmerbeteiligung beim Aufsichtsrat, beim Vorstand und beim Wirtschaftsausschuß nicht generell bestimmbar sind. Nur beim Betriebsrat sind nach der gegenwärtigen Regelung die Grenzen enger gezogen als beim 'Bargaining' und 'Grievance Committee' in den USA. Die Einführung des vorgeschlagenen Gesetzes zur Neuordnung der Betriebsverfassung würde die sachliche Ausdehnung der Einflußnahme allerdings weitgehend angleichen.

Zum Ausgleich scheint dagegen die Wahrscheinlichkeit einer generellen Durchsetzung des Arbeitnehmereinflusses nach amerikanischem Recht größer zu sein als nach deutschem. Das läßt sich vor allem auf die weitreichenden Sanktionen zurückführen, die das Board demjenigen Arbeitgeber auferlegen kann, der das Beteiligungsrecht des 'Bargaining Committee' ganz umgeht oder von einer durch die Informationen der Arbeitnehmerseite gebundenen Entscheidung abweicht. Demgegenüber sind die Sanktionen, die im Fall der Verletzung des Beteiligungsrechts des Betriebsrates vorgesehen sind, generell weniger wirksam.

Eine der Arbeitnehmerbeteiligung an Aufsichtsrat und Vorstand entsprechende Regelung fehlt in den Vereinigten Staaten. Trotzdem ist keine Lücke in der Beeinflussung der Entscheidungszentren des Unternehmens zu erkennen, da sich die Institutionen des 'Bargaining Committee' und der 'Grievance Procedure' so gut ergänzen, daß ihr Einfluß insgesamt auf Entscheidungen wirtschaftlicher Art höher zu veranschlagen ist als bei der deutschen Regelung. Die Frage eines amerikanischen Managers, ob das Beteiligungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten in den Vereinigten Staaten das Ausmaß der deutschen Regelung nicht schon längst überflügelt hat¹⁾, muß daher im Augenblick noch bejaht werden.

1) Vgl. den Vortrag von O'Connell, gehalten am 26.10.1967 vor der 45th Annual Conference of Texas Industry in Houston, Texas.

Lebenslauf

Als ältester Sohn des Kunstbildhauers Gustav Müller-Blankenstein und seiner Ehefrau Inge, geb. Peddinghaus, wurde ich, Hartmut Müller-Peddinghaus, am 19. Mai 1940 in Hagen geboren.

Am 2. März 1961 bestand ich das Abitur am staatl. altsprachlichen Albrecht-Dürer-Gymnasium in Hagen. Im Sommersemester 1961 begann ich das Studium der Rechtswissenschaft an der Universität in München, das ich nach fünf Semestern an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster fortsetzte. Nach weiteren vier Semestern legte ich am 13. Dezember 1965 die erste juristische Staatsprüfung vor dem Landesjustizprüfungsamt in Hamm ab.

Seit dem 2.1.1966 befinde ich mich im juristischen Vorbereitungsdienst des Landes Nordrhein-Westfalen.

